



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN  
PÚBLICA**

**Liderazgo empresarial y empoderamiento de la mujer  
artesana en Sullana, Piura.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestra en Gestión Pública**

**AUTORA:**

Br. Madrid Villarreyes, Cecilia María (ORCID: 0000-0002-7437-8941)

**ASESORA:**

Dra. Alarcón Diaz. Deysi Soledad (ORCID: 0000-0003-3724-479X)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Pública

PIURA – PERÚ

2020

Dedicada a mi familia y amada hija  
María Claudia, la luz de mis ojos.

Mi agradecimiento eterno a Dios, a mis familiares, amigos y asesora por su constante apoyo en la realización de la presente tesis.

## Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	
Abstract	vi
	vii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>01</b>
<b>II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>05</b>
<b>III. METODOLOGÍA</b>	<b>15</b>
3.1. Tipo y diseño de investigación	15
3.2. Operacionalización de variables	16
3.3. Población, muestra y muestreo	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimiento	18
3.6. Método de análisis de datos.	18
3.7. Aspectos éticos	18
<b>IV.RESULTADOS</b>	<b>19</b>
<b>V.DISCUSIÓN DE RESULTADOS</b>	<b>24</b>
<b>VI.CONCLUSIONES</b>	<b>28</b>
<b>VII. RECOMENDACIONES</b>	<b>28</b>
<b>REFERENCIAS</b>	<b>30</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>45</b>
<hr/>	
Anexo 1.Declaratoria de autenticidad del autor	
Anexo 2.Declaratoria de autenticidad del asesor	
Anexo 3. Autorización de publicación en repositorio institucional	
Anexo 4. Acta de sustentación de la tesis	
Anexo 5.Matriz de operacionalización de variables	
Anexo 6. Instrumento de recolección de datos	
Anexo 7. Ficha técnica para el instrumento.	
Anexo 8 .Validez de los instrumentos de recolección de datos	
<hr/>	

## ÍNDICE DE TABLAS

Pág.

**Tabla 1** Nivel de liderazgo empresarial para desarrollar el empoderamiento de la mujer artesana de la Provincia de Sullana, Piura-2020.

**Tabla 2** Nivel de las dimensiones del liderazgo empresarial para desarrollar el empoderamiento de la mujer artesana de la Provincia de Sullana, Piura-2020.

**Tabla 3.** Nivel de empoderamiento de la mujer artesana de la Provincia de Sullana, Piura-2020

**Tabla 4** Nivel de la variable el empoderamiento de la mujer artesana de la Provincia de Sullana, Piura-2020.

**Tabla 5.** Nivel de la relación entre la variable liderazgo empresarial y el empoderamiento de la mujer artesana de la Provincia de Sullana, Piura-2020.

## **Resumen**

Esta investigación titulada programa de Liderazgo empresarial y empoderamiento de la mujer artesana en Sullana, Piura tuvo como objetivo proponer un programa de liderazgo empresarial para desarrollar el empoderamiento de la mujer artesana de la provincia de Sullana, Piura-2020, en la Asociación Manos Creativas.

Se tomó una muestra de 30 mujeres artesanas, basada en la técnica encuesta y el cuestionario como instrumento. Desde esta óptica, la mujer artesana muestra una regular autoeficacia en la competencia humana y establece la elección de actividades con motivación, esfuerzo y persistencia en actividades ante las dificultades, siendo su desarrollo dentro de la media. Finalmente, se concluyó que la mujer artesanal, aún a pesar de su fuerza para sobresalir, carece de empoderamiento empresarial, en el cual se debe trabajar .

**Palabras claves:** Liderazgo empresarial, empoderamiento, Sullana

## **Abstract**

This research entitled Business leadership and empowerment of artisan women in Sullana, Piura had as objective proposing a Business Leadership program to develop the empowerment of artisan women in the province of Sullana, Piura 2020, in “Manos Creativas” Association.

A sample of 30 artisan women was taken, based on the survey technique and the questionnaire as an instrument.

From this optic, the artisan woman shows a regular self-efficacy in human competence and establishes the choice of activities with motivation, effort and persistence in activities, with its development within the measure.

Finally, it was concluded that artisan woman, even despite her strength to excel, lacks business empowerment, in which we must work.

**Keywords:** Business leadership, Empowerment, Sullana

## I.- INTRODUCCIÓN

A nivel internacional en Estados Unidos, la probabilidad de errores provocados por puntos ciegos, inercia y sesgos conscientes e inconscientes se disminuye si participan las mujeres; sin embargo, no les permiten una participación activa en la política y el trabajo (El-Erian, 2019). Asimismo, en América Latina se observa que existe una notable desigualdad de las mujeres en la industria tecnológica, ocupando un 20% a 30% de los empleos técnicos, a pesar del movimiento “MeToo”, evidenciándose desigualdad (Agencia EFE, 2019).

Por otro lado, en el sector financiero se presenta que en los 14 países donde se encuentra Belcorp se enfoca en las mujeres para lograr una equidad en el sector financiero (Empresa Editora Gestión, 2018).

Además, se observa que, en Iberoamérica se estima que las mujeres ocupan puestos de mando entre 30 % a 40% de las registradas en el mundo laboral empresarial y el menos del 10% llega a posiciones de máxima decisión (Empresa Editora Gestión, 2015). En consecuencia, la ONU reclama la equivalencia de género y el empoderamiento ya que aún existen muchos obstáculos y desafíos que se extiende a nivel económico, educativo, político social, laboral y de derechos humanos. (Telesur, 2019)

Por otro lado, a nivel internacional el liderazgo empresarial se ha visto como una necesidad por la covid-19, que nos muestra cómo debemos fortalecer las relaciones en el equipo de trabajo y los nuevos líderes puedan enfrentarlo (Santiago, 2020). Además, los líderes no están preparados para enfrentar una economía, basada en tecnologías a distancia, mostrando las necesidades de desarrollar destrezas (Jericó, 2020). En España el líder tenía como fin solamente ganar dinero, todo dentro de un entorno económico, político y social.

En Perú, a nivel Nacional la realidad del empoderamiento de la mujer aún está desarrollándose y se evidencia porque históricamente el 70% de los bodegueros son mujeres; sin embargo, se identifican barreras de violencia física y verbal de manera inconsciente en estos espacios, por el sesgo del rol de la mujer por parte de los hombres (Chumpitaz, 2020). También, debido a la necesidad de líderes emprendedores, en Trujillo se implementó un programa



para asesoramiento de jóvenes que tengan su propio negocio negocios (Multicom SRL e Intimedia SAC., 2019). Entre otras problemáticas en el país la falta de liderazgo, integridad, sostenibilidad y las bases necesarias, no hacen un país desarrollado, presentándose como propuesta un programa de creación de líderes empresariales modernos (Editora Peruana, 2018). Igualmente, por los mercados desatendidos, la Universidad de Trujillo ha impulsado a 88 estudiantes que por necesidad tuvieron que instaurar sus empresas propias para cubrir dichos mercados. Por último, en la actualidad, la pandemia del covid-19 demostró que aún hay deficiencias para liderar en un contexto de crisis, por falta de flexibilidad, empatía proactiva, comunicación efectiva y aprender a desaprender (Universidad de Lima, 2020).

Y a nivel Regional y local, la Municipalidad de Piura, debido al bajo número de inserción laboral de discapacitados realizó un taller psicológico para promover el liderazgo personal relacionado con el éxito empresarial, siendo motivados en temas de aptitud, autoestima y liderazgo (Editora Perú, 2010). Por otro lado, el sector financiero tuvo una gran baja debido al impacto del Fenómeno del Niño del 2017. Sin embargo, Caja Piura sigue manteniendo el liderazgo gracias a la labor de su directorio general (Regional Piura, 2018). Asimismo, debido a los problemas que tenían con su correo electrónico cuando estaban fuera de oficina y horarios corridos, optaron por implementar el programa G-Suite que permitió mejorar el liderazgo dentro la financiera, a partir del liderazgo de cada uno de sus colaboradores (CIO PERÚ, 2020).

Además, la Municipalidad Provincial de Sullana y la Cámara Peruana de Desarrollo Empresarial debido al bajo liderazgo empresarial de las mypes organizaron un taller gratuito de capacitación denominado “emprendimiento sin Fronteras”, con esto se buscó lograr grandes líderes en el sector (Pacherres, 2019) viendo que la informalidad en el aspecto laboral llegó a generar problemas a la gestión pública por su alto índice y los pocos mecanismos de formalización que brinda la municipalidad, en consecuencia, los gremios empresariales y líderes sindicales presentaron 16 propuestas para el plan Nacional de Competitividad y Productividad (MTPE, 2019 ).

El presente estudio, se justifica porque pretende establecer técnicas e instrumentos de evaluación y monitoreo del liderazgo empresarial donde los sujetos obtengan una capacidad de coraje y una actividad proactiva del

comienzo de la aplicación de talleres con estrategias que permitan el desarrollo del empoderamiento de la mujer en el sector productivo y empresarial. Asimismo, es de suma importancia ya que no solo se podrá solucionar diversos problemas que aquejen las mujeres artesanas de la Provincia de Sullana – Piura, si no mejorar su satisfacción personal y laboral, que económicamente permitirán a las mujeres artesanas mejorar su relación con los clientes, obteniendo ingresos y rentabilidad favorables. Mejorará sus relaciones laborales y se sentirán seguras de sí mismas.

La investigación teóricamente se justifica porque se realiza con el objetivo de contribuir al aprendizaje de liderazgo empresarial y el empoderamiento de la mujer artesana de la Provincia de Sullana, Piura, por ello el desarrollo de esta investigación se delimitará a hablar de temas como la relación de liderazgo y empoderamiento para encontrar estrategias que ayuden a explotar el máximo potencial de la mujer artesana, así mismo poder lograr un tema más eficiente se utilizó teorías de autores expertos y de esta manera poder lograr mejores ventas totales en un periodo concreto.

La investigación metodológicamente se justifica porque propone estrategias competitivas que pueden mejorar las ventas realizadas por las mujeres artesanas; además, se utilizó la encuesta como técnica dirigida a las mujeres artesanas la cual se estructuró con veintiséis preguntas, en el cuestionario de liderazgo y treinta y cuatro preguntas para el empoderamiento en la que se recoge información para ser tratada estadísticamente.

El problema se formuló de la forma siguiente ¿Cuál es la relación que existe entre el liderazgo empresarial y el empoderamiento de la mujer artesana de la Provincia de Sullana, Piura?, y para resolverlo se estableció como objetivo general Determinar la relación que existe entre el liderazgo empresarial y el empoderamiento de la mujer artesana de la Provincia de Sullana.

En consecuencia, los objetivos específicos fueron: (a) Identificar el nivel de liderazgo empresarial de la mujer artesana de la Provincia de Sullana, Piura-2020. (b) Identificar el nivel de empoderamiento de la mujer artesana de la Provincia de Sullana, Piura-2020. (c) establecer el grado de relación entre el liderazgo empresarial y el empoderamiento de la mujer artesana de la Provincia de Sullana. Finalmente, la hipótesis de investigación es la siguiente:

H1 Existe una relación significativa entre el liderazgo empresarial y el empoderamiento de la mujer artesana de la Provincia de Sullana, Piura y H0, No existe una relación significativa entre el liderazgo empresarial y el empoderamiento de la mujer artesana de la Provincia de Sullana, Piura.

## II. MARCO TEÓRICO

En el presente estudio se presenta investigaciones de tesis y artículos:

Ospina (2015) en su tesis tuvo como objetivo analizar y comprender la incidencia en el proceso de empoderamiento de mujeres en condiciones de vulnerabilidad y pobreza, la experiencia de recibir formación socio –empresarial Mujeres y formación con enfoque de género. La muestra fue de 152 mujeres el primer día de formación, de las cuáles 75 responden la encuesta al finalizar el proceso. El diseño de investigación fue no experimental. Se obtuvo como resultado que la mayor parte de las mujeres participantes sólo alcanzaron la básica primaria con 27 mujeres y que los niveles técnico y tecnológico fueron alcanzados por muy pocas. Sólo 3 mujeres que conforman el 4% manifestaron no tener algún grado de escolaridad. Finalmente concluye que la formación socio-empresarial con enfoque de género y cultura del ahorro contribuye al empoderamiento de las participantes.

Hernández y Cojal (2019) en su investigación tuvo como objetivo valorar el liderazgo empresarial en la avícola e inversiones (Tizal, 2018). La muestra fue de un total de 48 colaboradores a los que se le aplicó la técnica de la encuesta y el instrumento fue el cuestionario, anotando que el resultado acerca del liderazgo empresarial es deficiente y que las conductas de liderazgo más encaminadas a la tarea son que rige y sistematiza las diligencias de la organización y concreta altos patrones de utilidad. Finalmente, concluye que las conductas de liderazgo están orientadas a las relaciones que se muestran confiadas en que su grupo puede lograr las metas más importantes y que mantiene contacto con los individuos con la meta de establecer relaciones sólidas.

Barrientos y Flores (2018) en su investigación tuvo como objetivo describir las principales características del liderazgo y la motivación laboral en las MYPE de venta de ropa femenina en el distrito de Ayacucho 2018. Siendo la muestra un total de 20 representantes de la MYPE. Se realizó la técnica de la encuesta aplicando un cuestionario como instrumento. El resultado fue que los líderes de

la empresa consideran que tener actitud personal de forma positiva es de suma importancia para ejecutar un liderazgo bueno.

A la Torre (2019) finalmente llega a la conclusión, aplicado en el cuestionario, que las características del trabajo en equipo de las micro y pequeñas organizaciones de la sección de ropa para mujeres de Ayacucho tienen un rango en el que el 90% de las personas que lideran en la organización piensan que el motor para trabajar en equipo en la disciplina.

Rivera (2018) en su investigación fue su objetivo precisar el tipo de liderazgo y su influencia en la aplicación de estrategias competitivas en las empresas vitivinícolas de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua 2014-2015. La muestra tomada fue de 11 empresas dedicadas a esta actividad. Utilizó dos técnicas encuesta con el instrumento cuestionario y técnicas de observación y, además, la hoja de observación, que como resultado la evidencia de una significativa influencia de liderazgo formal aplicar las estrategias competitivas en las compañías vitivinícolas Mariscal Nieto de Moquegua, llegó a la conclusión que el 100% busca la oportunidad de remunerar a sus colaboradores y que la mayor cantidad de compañías se dedican a la producción de vinos, piscos y otros productos (63.6%).

Mundaca (2018) en su estudio que tuvo como objetivo fue diseñar un modelo conceptual de desarrollo empresarial para las mypes de la Región Lambayeque. La muestra tomada fue de nueve empresas establecidas y consolidadas. El cual utilizó como técnica la entrevista e instrumento la guía de entrevista, siendo el resultado que a pesar de la iniciativa emprendedora reforzada por la práctica vivida anterior ha aprobado negocios estables y afianzados, pero con límites para hacer frente al tiempo largo que demanda de terceros componentes que haga sostenible los emprendimientos, concluyendo que el emprendimiento es la pujanza fuerza vital y pilar que se soporta todo emprendimiento de éxito.

Campos y Ludeña (2019) en su investigación tuvo como objetivo a desarrollar es considerar una herramienta valiosa para que todos los profesionales, técnicos y personal operativo, quienes se desempeñan en

diferentes áreas en la empresa Librerías Crisol SAC genere acciones que sumen de manera significativa en la rentabilidad. Tomando como muestra 36 servidores de la empresa. Utilizando la técnica de la encuesta y el cuestionario como instrumento. Obteniendo como resultado que el 41.7 tiene un nivel de liderazgo medio y el 36.1 tiene un liderazgo eficiente. Finalmente, se llegó a la conclusión que con el liderazgo aplicado mejoró el desempeño laboral y las capacidades que muestran los servidores para llegar al éxito.

Escalona (2016) en su estudio tuvo como objetivo proponer elementos para un modelo de liderazgo en empresas del sector comercio y servicio. La muestra fue un total de 23 empleados. Se empleó la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario, siendo el resultado que los líderes de la empresa estudiada deben aplicar medidas orientadas a motivar a los trabajadores, mediante incentivos y otros estímulos para que los trabajadores se sientan motivados y satisfechos. Se llegó a la conclusión final que los líderes deben establecer programas motivacionales dirigidos a sus trabajadores.

Gutiérrez y Mosquera (2016) en su investigación tuvo como objetivo determinar los efectos de los programas de capacitaciones efectivas en la productividad laboral de la empresa Caxamarca Gas de Cajamarca. La muestra tomada fue de 70 trabajadores de la empresa objetivo de investigación. Siendo la encuesta como técnica y como instrumento el cuestionario, situación que dio como resultado que los gerentes y jefes han incrementado en un 75% su nivel de productividad, sin embargo, el 25% del personal no ha logrado alcanzar lo propuesto. Finalmente se llega a la conclusión que aun el personal no está consiente para asumir y reflejar los conocimientos que adquirieron en las capacitaciones ofrecidas.

Becerra (2019) en su tesis tuvo como objetivo definir la relación entre el empoderamiento de la mujer peruana y las ventas por catálogo Leonisa 2019. La muestra fue de 60 vendedoras de catálogo, el diseño de la investigación fue no experimental. Se obtuvo como resultado que la opinión de los encuestados sobre el empoderamiento de la fémina dedicada a la comercialización por catálogo el 77.8% manifiestan que está en un rango alto, mientras que un 22.2%

opina que está en un rango regular, debido a que las mujeres en estudio se sienten y reflejan un empoderamiento personal. Finalmente concluye que existe relación significativa entre el empoderamiento de la fémina peruana y la comercialización por catálogo.

Torres (2019) en su tesis analizó el empoderamiento en función del barrio de residencia, en mujeres de centros poblados y cercado del distrito de Moquegua, 2018. La muestra fue de 374 mujeres de 18 a 65 años. El diseño de investigación fue no experimental. Se obtuvo como resultado que el empoderamiento depende del lugar donde se reside.

Ortega (2018) en su tesis identificó el nivel de empoderamiento de la mujer, en las Organizaciones Sociales de Base del Primer Nivel de los Clubes de Madres y Comedores populares –Distrito de Villa el Salvador. La muestra fue de 50 mujeres de 35 a 60 años de edad. El diseño de la investigación fue no experimental. Se obtuvo como resultado que las mujeres de las organizaciones sociales como el club de madres y comedores populares poseen un nivel alto.

Lizarzaburu (2018) en su tesis tuvo como objetivo determinar el nivel de empoderamiento de Mujeres en estado de vulnerabilidad, con y sin participación en un Programa Social, provenientes de asentamientos humanos del distrito de Chorrillos, año 2018. La muestra fue de 26 mujeres productoras. El diseño de la investigación fue no experimental. Se obtuvo como resultado que el 67.50% de las mujeres que participan de un programa social poseen un nivel alto de empoderamiento frente a un 4.30% que no participan. Finalmente concluye que los programas sociales otorgan herramientas para que ellas adquieran un mayor nivel de seguridad personal y confianza en sí mismas.

Ibañez (2018) en su tesis tuvo como objetivo erradicar la violencia machista y sus causas en el centro poblado Alto Trujillo, desarrollando y fortaleciendo las capacidades de las mujeres y de los colectivos en los que participan, propiciando procesos de participación, empoderamiento y autonomía de las mujeres; convirtiéndose así en un espacio de referencia en la promoción de la equidad de género y, en particular, en la lucha contra la violencia machista.

La muestra fue de 33 personas, el diseño de la investigación fue no experimental. Se obtuvo como resultado que de un total de 33 mujeres a las que se aplicó la entrevista, un 25% de mujeres se dedica al cuidado único de su familia, el 22% se encuentra desempleada toda vez que se desempeña en trabajos eventuales y temporales, el 17% trabaja de manera independiente y un 17% tienen un trabajo familiar no remunerado, un 14% tiene un trabajador dependiente, un 6% se encuentra terminando estudios secundarios, y no se registran personas jubiladas. Finalmente concluye que La mayoría de las usuarias atendidas en la Defensoría de la Mujer del centro poblado del Alto Trujillo que fueron entrevistadas revelaron haber sufrido violencia en las edades fluctuantes entre los 21 y 25 años en una etapa de su juventud, arrastrando dicha problemática hasta 26 a 30 años, en una etapa de la adultez con la tasa más alta de un 42%, lo que se infiere que entre dichas edades las mujeres se encuentran más vulnerables, de poder ser presas de cualquier tipo de violencia, debido al tener miedo a quedarse solas y no poder tener un compañero, una familia e hijos.

Los enfoques teóricos contribuyeron a la realización de la presente investigación, tales como: Teoría del Liderazgo participativo como el proceso de influencia en los seres humanos para guiar sus esfuerzos hacia el logro de un objetivo específico. Esta influencia está compuesta por dos factores, que son posición del poder del líder y la proposición que tiene el servidor de obedecer. Pero pese a ello el liderazgo empresarial es el motivo esencial del proceso administrativo, y la buena gestión para lograr la calidad social en las compañías. Teniendo así, un mayor el liderazgo las micro, pequeñas y medianas empresas a comparación de las dinámicas del mercado previsible (Watkins, 2017).

El liderazgo empresarial es importante porque los clientes exigen soluciones inmediatas, siendo esto un desafío grande para el líder empresarial, es por ello que en los últimos tiempos la tecnología como la telefonía móvil, el internet y el correo electrónico han deslumbrado para la toma de decisiones de la organización de las compañías y sus estilos de liderazgo (Watkins, 2017). Los procesos de la globalización económica y de apertura comercial han transgredido en la competitividad, en la velocidad de la producción también en el provecho y satisfacciones del consumidor (Viardot, 2014), teniendo como reto



que el individuo obtengan una capacidad de empuje y una actividad proactiva para canalizar su energía creativas de la organización (Van , 2016).

Las teorías de liderazgo surgen de la psicología, entre ellas: La teoría de rasgo se basa en el supuesto de que la conducta se establece en cualidades básicas de la persona separando a las personas como introvertido y extrovertido (Serra & Fernández, 2019), y se base en el manejo del poder y el nivel de motivación (Bagheri, 2017). La teoría conductual se basa en examinar la relación que existe entre la conducta del líder y el desempeño de trabajo incluyendo la dimensión del grupo y el grado que se requiera de la cooperación de los miembros del grupo (Sarabi, Froese, Chng, & Meyer, 2020), basado en fundamentos de la teoría situacional y la teoría de la trayectoria y la meta (Acosta, 2017).

Existe un debate de si el liderazgo se considera rasgo o proceso, se dice que es un rasgo porque los lideres poseen características y cualidades especiales connaturales que los diferencian de otros seres y un proceso porque no se basa en una continuación de peculiaridades del ser humano si no un fenómeno que pende netamente del marco en el cual surge (Castro, Lupano, Benatuil & Nader, 2017).

En las teorías del comportamiento del liderazgo se cree que los grandes líderes se crean no nacen, esto se aprendería a través de la observación y la enseñanza, también se considera que el liderazgo se aprende y desarrolla (Rodríguez, 2018)

Seguidamente teoría de modelo integrativo del liderazgo busca integrar las variables del líder, del ambiente del trabajo y de los subordinados (Cappelli, Singh, Singh, & Useem). Por consiguiente, la teoría del gran liderazgo muestra que el líder asume la responsabilidad final, estableciéndolos en: lideres nominales y líderes estratégicos (Casado, 2016).

Por esta razón, los estilos de liderazgo representan tipologías de habilidades las cuales son:

Las habilidades técnicas muestran: el aspecto distintivo del desempeño del trabajo operativo (Casado, 2016). Seguidamente habilidades humanas siendo esenciales para la conducta del líder para trabajar eficientemente y formar equipos de trabajar (Reid, Anglin, Baur, Short, & Buckley, 2018).

Otro elemento son habilidades conceptuales, presentan rasgos como: visión nueva y audaz, estrategia inteligente, colaboración y trabajo de equipo, comunicación clara, motivación personal (Casado, 2016).

En consecuencia los rasgos de liderazgo son: capacidad, para alcanzar la posiciones de liderazgo, criterio de mejor calidad, capacidad de supervivencia, capacidad para elegir a subordinados eficaces, capacidad para inspirar a las personas ordinarias a desempeñar niveles extraordinarios, representar una diferencia profunda y duradera para la organización, profundo sentido de esencia con carácter normal (Duening, Hisrich, & Esq, 2015).

De tal manera las fuentes de poder de un líder son:

En principio la estructuración y maximización del conocimiento, consiste en encontrar la información para que permita poseer una amplia perspectiva del conocimiento (Fernández, Calvo, & Navarrete, 2018).

En segundo lugar, el uso eficiente de la información, para ello los lideres tienen que contar con la capacidad de manejar, procesar y reacomodar la información que se consigue de fundamentos tradicionales (Fernández, Calvo, & Navarrete, 2018).

Ahora mismo el gran dominio del líder, se debe al poder de redes sociales y las comunicaciones que se puedan dar (De la Cruz, 2014).

Por ello, las compañías nuevas buscan lideres con habilidades y capacidades inéditas que les deje contribuir en sus partidarios y enfrenten con mayor éxito en el futuro (Iturrioz, 2017).

De tal forma para poder sobrellevar el liderazgo en tiempos globales el líder debe poseer de habilidades como: perspectiva, configuraciones, conocimientos culturales, flexibilidad, visión, energía, inteligencia y valores globales (John , 2003).

En consecuencia, las particularidades pequeñas que un empresario pyme debe presentar son: capacidad de motivación, habilidad para comunicarse, seguridad en sí mismo, comprensión del contexto, capacidad intelectual, personal y la honesta, siendo esta última imprescindible (Newman , Tse, Schwarz, & Nielsen, 2018).

En síntesis, los programas micro financieros son un intermediario práctico o tomados como base para empoderar a la fémina promoviendo la igualdad de género (Cadzow & Binns, 2016).

Se realizó el análisis bibliográfico donde el tema que vamos a desarrollar es el empoderamiento.

En cuanto al empoderamiento se define como desarrollar la autoestima, creer en si misma concretar los cambios que se desean y el derecho de dominar su vida propia con cambio, decisión y poder, siendo a veces una meta implícita o explícita (Giordano & Páez , 2019).

Por estas razones para que una fémina se empodere, necesita el acceso a recursos materiales, humanos y sociales necesarios para tomar decisiones estratégicas en su vida, pese a ello también debe tener habilidad saber utilizar dichos recursos (Singh, 2018). Sin embargo, la falta de empoderamiento atrasara el desarrollo, asimismo la falta de progreso limita el empoderamiento (Bennett, 2018).

Por consiguiente, el empoderamiento de la mujer y la igualdad de géneros son requisitos para conseguir la seguridad política, social, económica, cultural y ambiental en toda la población, siendo el empoderamiento de la fémina parte analítica del desarrollo sostenible (Rabeea, y otros, 2018).

Asimismo, se cree que las microfinanzas empoderan a las féminas ya que al ponerle capital bajo su responsabilidad y permitirles generar ingresos independientes contribuyen económicamente a sus familias (Ruiz, 2019).

También, se cree que los servicios “suaves” como la educación en salud, alfabetización, capacitación en los negocios o discusión y apoyo a grupo sobre temas como la violencia doméstica son costosos y carentes de resultados (Suwana & Lily, 2017). Asimismo, las micro finanzas temen que las afiliaciones de componentes de empoderamiento en sus programas causen amenazas en sus tasas de sostenibilidad financiera y limiten el acceso a fondos de agencias bilaterales y multilaterales mayores (Tyson, 2019).

De tal forma, el empoderamiento de la mujer es una imposición de valores occidentales ya que la organización del empoderamiento de la fémina implica luchar por cambios culturales y sociales (Zhou & Reddy, 2015). Además, el principal componente del empoderamiento es la habilidad de las mujeres para tomar decisiones que tienen repercusiones en sus vidas futuras (Gilberth, 2019).

Por ello la autoconfianza es un factor importante para definir y conseguir sus metas, así como el sentimiento de fuerza que poseen dentro de ellas mismas (Bennett, 2018).

Por eso, un impacto negativo en la mujer en el ámbito microfinanzas surge cuando el esposo u otro miembro toma el mando de la prestación, pero es la mujer quien asume el compromiso de pagarlo, aumentando su nivel de coacción y dependencia (Tyson, 2019). Muchas mujeres afirman que su carga de trabajo y responsabilidades a raíz de sus prestaciones han aumentado, teniendo como resultado enfermedades y agotamiento, mientras en otros casos hay mujeres que sienten una gran satisfacción cuando asumen trabajo adicional y tienen como resultado un mejor estándar de vida (Madzorrea & Fawzi, 2020).

Asimismo, las mujeres pobres cuentan con menores alternativas y candidaturas siendo su incentivo más fuerte (Sundstrom, Paxton, Wang, & Lindberg, 2017).

Siendo así el empoderamiento, lo más importante es contener la palabra poder. Las relaciones de poder significan dominación, desafío, y resistencia a los arranques de poder existentes o servir para obtener el control de ellas (Ónega, 2017).

Por ésta razón en el análisis feminista prevalece la calidad de la teoría sobre el poder, de acuerdo a que si la razón del ser del feminismo es apoyar a la transformación de las relaciones de género radicadas en el ejercicio del poder, los cambios deben presentar en todos los tipos de relaciones sociales (Blanco, 2017). El empoderamiento como autoconfianza y autoestima tiene que integrarse como un proceso con la comunidad, la cooperación y la solidaridad (Bates , 2018). Se reconoce cuatro tipos de poder que son: En primer lugar, poder sobre, el cual comprende hacer que una persona actúe en contra de lo que quiere, es un poder controlador, puede ser expresivo de manera violenta con tal de lograr lo que desea (Pérez, 2019). Otro, el poder para, este es un poder productivo, pero aun así también puede presentarse resistencia y manipulación. Se puede compartir el poder y favorecer el apoyo mutuo (Madzorrea & Fawzi, 2020). El siguiente, poder con, demuestra que el todo puede ser superior al total de partes individuales; finalmente, poder del interior, representa la habilidad para poder ser fuerte ante el poder de otros (Madzorrea & Fawzi, 2020). En síntesis, el reconocimiento y análisis de los aspectos lo cual mantiene y disminuye la

subordinación de las féminas. Este poder surge del ser mismo y no es dado (Gay, 2017; Donado, 2015)

El término del empoderamiento abarca dos dimensiones que son la de la posesión del poder y el proceso para acceder a este, a la vez se clasifica en tres niveles modelo radical, modelo liberal, neoliberal (Morales, 2016)

El empoderamiento está ligado al análisis de género, su aplicación es para todos los grupos vulnerables, pero a encintado mayor relación con las mujeres dando la confianza para tener mayor capacidad para aumentar su autoconfianza influyendo en los cambios (Brisas, 2010).

Para lograr equidad, desarrollo y paz, es fundamental el empoderamiento de la mujer participando en la toma de decisiones y teniendo acceso al poder participando de manera correcta en las esferas sociales (Libros jurídicos. 2016)

El empoderamiento psicológico toma dos formas que son subjetiva y potencial y la otra objetiva para llegar a los objetivos y tener control de los instrumentos valorados, el empoderamiento comunitario señala en el proceso del empoderamiento y el empoderamiento organizativo fortalece las estructuras que organizativas que son las mediadoras de la comunidad con los programas públicos (Sánchez, 2017)

En conclusión, nos muestra que el empoderamiento es el proceso de superación de la desigualdad de género, y que para las féminas representa un desafío a la ideología patriarcal con visión a evolucionar las órdenes que fortalecen la discriminación de género y la desigualdad social (Ntshingila, Temane, Poggenpoel, & Myburgh, 2016).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

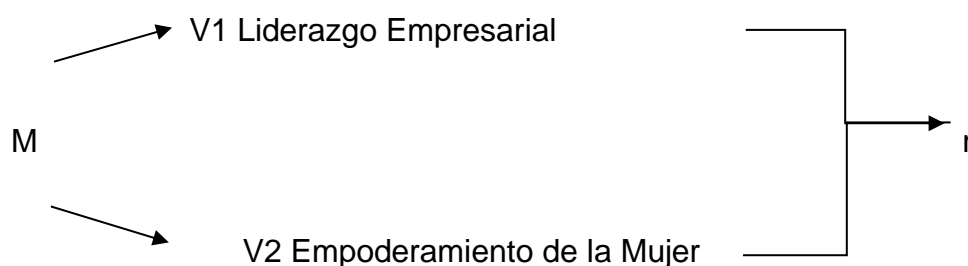
El estudio fue de Naturaleza básica y presenta un diseño no experimental y correlacional.

Hernández, Fernández, y Baptista (2014), nos indica que un estudio básico; no se realizara de manera aplicativa o experimental debido a que, en mi condición de autor del estudio científico, solo debo observar cada una de las variables en estudio y analizarlas para posteriormente establecer el grado de relación que existe entre la variable facultad sancionadora y la variable administración tributaria.

se realizó un diagnóstico sobre el liderazgo empresarial a partir de un cuestionario; luego, se evaluó el empoderamiento de la mujer en las artesanías de la provincia de Sullana.

Finalmente, se realizó con un diseño correlacional según Hernández, Batista y Fernández (2014), con los siguientes pasos:

- (a) determinó el nivel de liderazgo empresarial.
- (b) se diagnosticó el empoderamiento de la mujer artesana .
- (c) y se determinó la relación entre el liderazgo empresarial y el empoderamiento de la mujer artesana de la Provincia de Sullana.



Dónde:

X: liderazgo empresarial

Y: empoderamiento

r: Relación entre las variables

### **3.2. Operacionalización de variables**

#### **Variable 1.**

**Definición conceptual.** - Liderazgo empresarial. Liderazgo es el proceso de intervenir en los seres humanos para guiar sus esfuerzos hacia el logro de un objetivo específico.

**Definición operacional.** - El liderazgo es el proceso de la mujer artesana de la provincia de Sullana de intervenir en los seres humanos para guiar sus esfuerzos hacia el logro de un objetivo específico.

#### **Variable 2.**

**Definición Conceptual.** - Empoderamiento de la mujer. El empoderamiento se define como desarrollar la autoestima, creer en sí misma para cerciorar lo que se quiere cambiar y el derecho de controlar su propia vida.

**Definición operacional.** - El empoderamiento se define cómo desarrollar la autoestima de la mujer artesana de la Provincia de Sullana para creer en ella misma y para asegurar los cambios deseados y el derecho de controlar su propia vida.

#### **Escala de Medición**

La escala de medición que se usará, será de tipo ordinal.

### **3.3. Población muestra y muestreo**

La población fue determinada por el total de 30 mujeres artesanas del grupo “Manos Creativas” de Sullana. Todas mujeres artesanas activas del mismo grupo. Los Criterios de inclusión fueron: (a) Mujeres mayores de 18 años de edad. (b) Mujeres artesanas activas. (c) Mujeres inscritas en el grupo “Manos Creativas”

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .**

#### **Técnicas**

En esta investigación, la técnica de recolección que se usará, será la encuesta, mediante la cual se registran los datos que la población emitan de manera rápida en relación a las variables y dimensiones en estudio.

La validez ha sido otorgada por tres especialistas con el grado académico de Magister, para lo cual se anexarán los tres documentos de valides debidamente firmados conforme a lo señalado en la guía de la universidad.

La confiabilidad se obtuvo aplicando los cuestionarios a una población distinta a la muestra en estudio, siendo que en este caso se eligió a 30 integrantes de uno de los grupos de artesanas de la provincia de Sullana, Salitral , mediante el uso del alpha de Cronbach, el cual arrojó para la Variable 01: Liderazgo Empresarial, el valor de 0,776, lo que implica que la confiabilidad es muy alta y para la Variable 02: Empoderamiento de la mujer, habiéndose obtenido el valor de ,0,814 lo que implica que la confiabilidad es muy alta. En conclusión, la confiabilidad es muy alta en ambos cuestionarios debido a que alpha de Cronbach arrojado por el programa SPSS versión 25, para ambas variables, se acerca al 1.

**Técnicas: Encuesta.** – Permite al investigador medir el liderazgo empresarial y empoderamiento de la mujer con un cuestionario (Carrasco, 2005).

**Instrumento: Cuestionario.** – es un instrumento que permite al investigador medir las variables (Bernal, 2010). El cuestionario de liderazgo



empresarial tiene 7 dimensiones con un total de 26 preguntas. Asimismo, para el instrumento de empoderamiento de la mujer se utilizó un cuestionario con 7 dimensiones y 34 preguntas .

### 3.5. Procedimiento

Se solicitó el permiso de aplicación del estudio al grupo “manos creativas” dirigido a la presidenta, seguido se aplicó el pretest. Luego se diseñó el programa de liderazgo empresarial para mujeres artesanas en Sullana, Salitral.

### 3.6. Método de análisis de datos.

Los datos fueron recopilados de los cuestionarios y analizados con el software especializado SPSS versión 25, luego las tablas serán adecuadas en el programa de office Excel. Finalmente, se lograron resultados usando los estadísticos y así demostrar los objetivos de las variables y la relación existente entre ellas :

(a) **Media aritmética.** Es la medida promedio de los resultados (Tamayo, 2004).

(b) **Moda.** Dato que se repite más (Jacobo, 2008).

(c) **Porcentaje:** Cantidad proporcional (Tamayo, 2004).

### 3.7. Aspectos éticos

La información fue utilizada y recogida sin cambio y eso se verá en los instrumentos de investigación aplicados en base a los indicadores, los resultados obtenidos, serán resguardados confidencialmente.

Todos los aspectos éticos respecto a los usuarios, se han aplicado conforme al siguiente detalle:

(a) **Voluntariedad.** –consentimiento válido.

(b) **Comprensión.** – la comprensión de la información es importante (Observatori de Bioètica i Dret [OBD], 1979).

(C) **Confiable.** – el estudio es confiable porque los instrumentos pertenecen a instituciones de confianza internacional (Hernández et al. 2014).

#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

Los resultados obtenidos para cada uno de los objetivos se muestran en función del instrumento aplicado al grupo de estudio.

##### **Objetivo1: Identificar el nivel del liderazgo empresarial**

Tabla 1

Liderazgo-empresarial	F	%	Estadísticos	
<b>Bajo</b>	18	60%	$\bar{x}$	1.40
<b>Medio</b>	12	40%	$\underline{S}$	0.498
<b>Alto</b>	0	0 %	C V	35.57%
<b>Total</b>	30	100		

*Fuente: Tabla diseñada por Cecilia Marfa. junio 2020*

##### Interpretación.-

Encontramos que el nivel liderazgo empresarial variable 1 predice la apreciación promedio Bajo, que es obvia en el 60% de la muestra en estudio. Del mismo modo, el puntaje promedio de percepción en el grupo de referencia fue de 1.40 puntos, lo que constituyó la evaluación promedio. Luego, se observó que los datos numéricos que se habían desarrollado cerca del valor promedio eran 0,498 puntos. Del mismo modo, en la evaluación de los datos de la investigación, se puede ver que el coeficiente de variabilidad es 35.57%.

Debemos tener en cuenta que la variable encierra siete dimensiones que son:

Tabla 2

NIVELES	LIDERAZGO EMPRESARIA		Desarrollar y lanzar nuevos productos		Crear un entorno innovador		Definir los objetivos principales		Afrontar retos inesperados		Crear y dirigir equipos		Desarrollar conducta estratégica autónoma		Liderar a otros	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
BAJO	18	60	-		20		17		15	50	18	60	20		14	46,7
					66,7		56,7						66,7			
MEDIO	12	40	26		10		13	43,3	15	50	12		10		12	40,0
			86,7		33,3						40		33,3			
ALTO	-	-	4		-		-		-		-		-		4	13,3
			13,3													
TOTAL	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100

Fuente: Tabla diseñada por Cecilia María junio 2020

#### Interpretación.-

En relación a los resultados obtenidos de ésta variable encontramos que en general existe un 60 % que la ubica en un nivel bajo, entendiéndose ésto como deficiente o como un problema agravado en cuánto a su funcionamiento , para ello encontramos que 6 de las 7 dimensiones en estudio , se encuentran también en nivel bajo, es decir de las 7 dimensiones, 6 no funcionan adecuadamente teniendo solamente el de la creación de nuevos productos correspondiente a la primera dimensión en un nivel medio, por ello debemos desarrollar estrategias encaminadas a mejorar cada una de las dimensiones y con ello estableceríamos una mejora contundente en la variable de liderazgo.

En base a los resultados de la Tabla número 2 ,vemos que la Asociación de mujeres artesanas de Sullana, proporciona calificaciones de nivel bajo. Es necesario mejorar la estrategia de un entorno innovador y desarrollar conductas estratégicas autónomas ya que las deficiencias en los resultados son obvias hasta en un 66,7 %.

## Objetivo 2: Identificar el nivel Empoderamiento de la mujer artesana

Tabla 3

NIVEL	F	%	ESTADÍSTICOS
Alto	0	0	$\bar{x} = 1,27$
Medio	8	26,7	$S = 0,450$
Bajo	22	73,3	$CV = 54.43\%$
TOTAL	30	100%	

Fuente: Tabla diseñada por Cecilia Madrid V. 2020

### Interpretación.

Encontramos que el nivel del Empoderamiento de la mujer en la variable 2, predice la apreciación promedio bajo, que es obvia en el 73.3 % de la muestra en estudio. Del mismo modo, el puntaje promedio de percepción en el grupo de referencia fue de 1.27 puntos, lo que constituyó la evaluación promedio. Luego, se observó que los datos numéricos que se habían desarrollado cerca del valor promedio eran 0.450 puntos. Del mismo modo, en la evaluación de los datos de la investigación, se puede ver que el coeficiente de variabilidad es 54.43%.

Debemos tener en cuenta que la presente variable encierra siete dimensiones que son:

Tabla 4

NIVELES	Empoderamiento de la mujer		Participación		Temeridad		Influencias externas		Independencia		Igualdad		Satisfacción social		Seguridad	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
BAJO	22	73,3	30	100	-	7	23,3	5	16,7	21	70	24	80	26	86,7	
MEDIO	8	26,7	-	1	3,3	19	63,3	22	73,3	9	30	6	20	4	13,3	
ALTO	-		-	29	96,7	4	13,3	3	10	-		-	-	-	-	
TOTAL	30		30	100	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100	30	100

Fuente: Tabla diseñada por Cecilia Marfa. Junio 2020

Interpretación.-

En cuanto a los resultados obtenidos de la Variable Empoderamiento de la ,mujer , podemos precisar que la encontramos también en un nivel bajo a nivel general, resultando que 6 de las variables en estudio la ubican en nivel bajo y medio , estando única y exclusivamente la dimensión de temeridad en un nivel alto, es la única dimensión que funciona en cuanto a el empoderamiento, siendo necesario establecer , crear u ejecutar estrategias encaminadas a mejorar las 6 dimensiones restantes para alcanzar el nivel óptimo de cada una de éstas dimensiones, es decir si todas las dimensiones igualaran la calificación obtenida por la dimensión de temeridad , podríamos decir que el empoderamiento de la mujer artesanal en la población en estudio , estaría en un nivel aceptable, y al hacer el análisis de la población ,se determinó que éste no funciona como corresponde.

**Objetivo 3: Establecer el grado de relación existente entre las V1 Liderazgo Empresarial y la V2 Empoderamiento de la Mujer.**

*Tabla 5*

NIVEL		VARIABLE Liderazgo Empresarial	VARIABLE Empoderamiento de la Mujer
VARIABLE Liderazgo Empresarial	Correlación de	1	,585**
	Pearson Sig. (bilateral)	30	,001
	N		30
VARIABLE Empoderamiento de la Mujer	Correlación de	,585**	1
	Pearson Sig. (bilateral)	,001	
	N	30	30

*\*\* La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2colas).*

*Fuente: Tabla diseñada por Cecilia Madrid V. 2020, en el Software SPSS V. 25.*

#### Interpretación:

En relación a la correlación de Pearson en la cual se analizaron las 2 variables , entendiéndose a el Liderazgo Empresarial y el Empoderamiento de la Mujer , encontramos que ésta tiene una correlación de Pearson muy alta porque es inferior al 0.01 de la cual se desprende que el Sig bilateral e encuentra en el 0,01 y debido a que se encuentra por debajo del 0.5, se ha desechado la hipótesis nula y ha quedado demostrada la hipótesis planteada en el presente informe de investigación desde el punto de vista estadístico , con lo cual podemos concluir que la estrategia de Liderazgo Empresarial se correlaciona con el del Empoderamiento de la Mujer Artesanal, al haber sido demostrada que la correlación se encuentra por debajo del 0.01 con dos colas.

## **V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

El liderazgo empresarial en la mujer artesanal de la Provincia de Sullana, Piura-2020 muestra una autoeficacia en la competencia humana y establece, la elección de actividades, la motivación, el esfuerzo y la persistencia en las mismas ante las dificultades, siendo de un porcentaje medio.

En un caso similar Hernández y Cojal (2019) Menciona que el liderazgo empresarial es deficiente y que las conductas de Liderazgo se orientan a coordinar y dirigir las actividades de las compañías lo que define los estándares de rendimiento. Asimismo, concluye que se orientan en las relaciones que mantienen contacto cercano lo que muestra confianza en su grupo de lograr las metas más importantes.

Barrientos y Flores (20118) explica que los líderes de la empresa consideran que tener actitud personal de forma positiva es de suma importancia para ejecutar un liderazgo bueno De tal forma se llega a la conclusión que las características del trabajo en equipo de las micro y pequeñas organizaciones de la sección de ropa para mujeres de Ayacucho, tienen un rango, (A la Torre, 2019) dado que el 90% de las personas que lideran en la organización piensan que el motor para trabajar en equipo en la disciplina.

Mundaca (2018) muestra como resultado que a pesar de la iniciativa emprendedora reforzada por la práctica vivida anterior ha aprobado negocios estables y afianzados, pero con límites para hacer frente al tiempo largo que demanda de terceros componentes que haga sostenible los emprendimientos. Llegó a la conclusión que el emprendimiento es la pujanza fuerza vital y pilar que se soporta todo emprendimiento de éxito.

Campos y Ludeña (2019). Explica que el 41.7 tiene un nivel de liderazgo medio; y el 36.1, un liderazgo eficiente. Llegó a la conclusión que el liderazgo aplicado mejoró el desempeño laboral y las capacidades que muestran los servidores para llegar al éxito.

Escalona (2016) Muestra que los líderes de la empresa estudiada deben aplicar medidas orientadas a motivar a los trabajadores, mediante incentivos y otros estímulos para que los trabajadores se sientan motivados y satisfechos.

Asimismo, concluye que los líderes deben establecer programas motivacionales dirigidos a sus trabajadores.

Miranda y Quispe (2016) muestra como resultado una reacción positiva al evidenciarse que el liderazgo impacta en el clima laboral. Concluye que el líder de una entidad debe ser capacitado en valores y éticas, debe ser preparado en valores y éticas y debe formarse constantemente seguido de aprendizaje seguido de técnicas nuevas de planeación.

Gutierrez y Mosquera (2016) explica que los gerentes y jefes han incrementado en un 75% su nivel de productividad; sin embargo, el 25% del personal no ha logrado alcanzar lo propuesto. Se tuvo como conclusión que aun el personal no está consiente para asumir y reflejar los conocimientos que adquirieron en las capacitaciones ofrecidas.

El empoderamiento de la mujer artesanal de la Provincia de Sullana, Piura-2020 aún carece de las capacidades para organizar su propia vida y del sector artesanal que se rodea, teniendo como respuesta un porcentaje bajo (81.4%). De tal forma Ospina (2015) en su tesis titulada el proceso de empoderamiento de mujeres en condiciones de vulnerabilidad y pobreza, mediante formación socio-empresarial con enfoque de género muestra que la gran parte de mujeres no alcanzaron niveles de estudios básicos, siendo así que solo el 4% tener algún grado de escolaridad. De la misma manera Becerra (2019) en su tesis titulada propuesta para el empoderamiento de la mujer en venta por catálogo Leonisa se ubica en un nivel alto con un 77.8% reflejando un alto índice de empoderamiento. En un caso similar de Ortega (2018) en su tesis titulada empoderamiento de la mujer en las organizaciones sociales de base del primer nivel de los clubes de madres y comedores populares –Distrito de villa el Salvador, las mujeres tienen una alta capacidad de autodesarrollo valoración y aceptación a sí mismas. Asimismo, Lizarzaburu (2018) en su tesis titulada empoderamiento en estado de vulnerabilidad, con y sin participación en un programa social, provenientes de asentamientos humanos del distrito de chorrillos año 2018 demostró que las mujeres que participan de algún programa social poseen un mayor nivel de empoderamiento.

Becerra (2019) muestra que la opinión de los encuestados sobre el empoderamiento de la fémina dedicada a la comercialización por catálogo el



77.8% manifiestan que se ubican en un nivel alto, mientras que un 22.2% opina que está en un rango regular, debido a que las mujeres en estudio se sienten y reflejan un empoderamiento personal. Se concluyó que existe relación significativa entre el empoderamiento de la fémina peruana y la comercialización por catálogo.

Rosazza & Piscoya (2019) expone que del total del 100%, el 23% es soltera, el 17% es casada, el % 52 % convive con una pareja y solo el 8% está divorciada. De estos resultados se observa que en su mayoría las mujeres se encuentran en convivencia con su pareja. Tal como los resultados lo demuestran, la mayoría de mujeres por la concepción del mundo actual no opta por el matrimonio, sino que prefiere mantenerse en convivencia, sin mayores lazos de compromiso que contrae el matrimonio. Además, también se observó que un porcentaje considerable de las mujeres es madre soltera, encargándose de la crianza de los hijos sola y podríamos decir que como efecto de la violencia muchas mujeres han llegado a separarse de sus maltratadores, así como también muchas de ellas aún siguen conviviendo con su agresor, convirtiéndolo en un círculo de violencia más caótico y peligroso.

Ospina (2015) da a conocer que la mayor parte de las mujeres participantes sólo alcanzaron la básica primaria con 27 mujeres y que los niveles técnico y tecnológico fueron alcanzados por muy pocas. Sólo 3 mujeres que conforman el 4% manifestaron no tener algún grado de escolaridad. Así, concluye que la formación socio-empresarial con enfoque de género y cultura del ahorro contribuye al empoderamiento de las participantes.

Torres (2019) expone que el empoderamiento depende del lugar donde se reside, en féminas de centros poblados y cercado de Moquegua, 2018. Finalmente, se concluye que el empoderamiento de las féminas de los centros poblados y Cercado del distrito de Moquegua, 2018, depende del lugar donde residen.

Ortega (2018) Explica que las mujeres de las organizaciones sociales como el club de madres y comedores populares poseen un nivel alto. Finalmente, concluye que el nivel de la mujer en las organizaciones sociales de base del primer nivel de los clubes de madres y comedores populares de Villa el Salvador, se categoriza en un nivel alto, es decir, tienen una buena capacidad de autodesarrollo, valoración y aceptación de sí mismas.

Lizarzaburu (2018) muestra como resultado que el 67.50% de las mujeres que participan de un programa social poseen un nivel alto de empoderamiento frente a un 4.30% que no participan. Con esto concluye que los programas sociales otorgan herramientas para que ellas adquieran un mayor nivel de seguridad personal y confianza en sí mismas.

Navarro (2018) muestra que las mujeres activas constituyen el 11,7% de la muestra, mientras que las paradas representan el 78,9%. En la situación “otros”, encontramos que el 1,1% de la muestra especificaron ser estudiantes y el 3,3% amas de casa, mientras que el 5% no detallaron su situación . En este caso, se deduce que la situación de desempleo puede deberse a enfermedades o imposibilidad de trabajar fuera de casa por alguna razón. Se concluyó que el autoempleo aparece como una alternativa para superar las dificultades de conciliación (40% de las encuestadas), permitiendo gestionar los horarios y el ritmo de trabajo, así como ofrecer una garantía de futuro a sus descendientes. El 5% afirma haber experimentado ya esta opción, con un resultado desfavorable.

Ibañez (2018) explica que de un total de 33 mujeres a las que se aplicó la entrevista, un 25% de mujeres se dedica al cuidado único de su familia, el 22% se encuentra desempleada toda vez que se desempeña en trabajos eventuales y temporales, el 17% trabaja de manera independiente y un 17% tienen un trabajo familiar no remunerado, un 14% tiene un trabajando dependiente, un 6% se encuentra terminando estudios secundarios, y no se registran personas jubiladas. Al final, concluye la mayoría de las usuarias atendidas en la Defensoría de la Mujer del centro poblado del Alto Trujillo, entrevistadas revelan haber sufrido violencia en las edades fluctuantes entre los 21 y 25 años en una etapa de su juventud, arrastrando dicha problemática hasta 26 a 30 años, en una etapa de la adultez con la tasa más alta de un 42%, lo que se infiere que entre dichas edades las mujeres se encuentran más vulnerables, de poder ser presas de cualquier tipo de violencia, debido al tener miedo a quedarse solas y no poder tener un compañero, una familia e hijos.

Guerra (2018) muestra que de las respuestas de violencia de género económico como resultado predominante NUNCA 80.2%, y el de menor porcentaje fue ALGUNA VEZ 1.5%. En el caso de respuesta SIEMPRE fue de 6.7%. Finalmente concluye que en cuanto a la violencia social, violencia

económica, violencia psicológica y violencia física la mayoría de gestantes refirieron no padecerla (“nunca”).

## **VI. CONCLUSIONES**

1.- El liderazgo empresarial en la mujer artesanal de la provincia de Sullana, Piura-2020 mostró un 77.6% de autoeficacia en la competencia humana y estableció la elección de actividades, la motivación, el esfuerzo y la persistencia en las mismas ante las dificultades, siendo de un porcentaje medio.

2.- El empoderamiento de la mujer artesanal de la Provincia de Sullana, Piura-2020 careció de las capacidades para organizar su propia vida y además del sector artesanal que le rodea.

3.- Finalmente, mediante el nivel de Correlación de Pearson, se probó que existe una correlación alta entre las variables en estudio, debido a que se encuentra cerca al 1, generando así, evidencias suficientes que sustente la validez de la H1. Existe relación significativa entre la variable Liderazgo Empresarial y la variable Empoderamiento de la mujer, que constituye la hipótesis planteada en el presente estudio; y habiéndose probado la hipótesis planteada, se espera que los resultados obtenidos sirvan en un futuro para realizar las mejoras para el correcto desenvolvimiento de la gestión pública local, cuya necesidad fue una de las justificaciones de éste presente estudio.

## **VII. RECOMENDACIONES**

A la Municipalidad de Sullana, a seguir apoyando a los grupos de Emprendedores en la realización de ferias artesanales y exposiciones de trabajos en fechas relevantes como son las de Aniversario de la Provincia y Feria de Reyes entre otras , que ayuden a la identidad cultural, y a la vez implementar proyectos que les brinde herramientas de carácter autosostenible que permitan a las mujeres artesanas de la provincia de Sullana sobresalir a nivel personal, organizacional y comunitario.

A la presidenta, aplicar el programa de liderazgo empresarial para desarrollar el empoderamiento de la mujer artesana de la Provincia de Sullana, Piura-2020

A la presidenta, realizar talleres de capacitación continua para mejorar el clima laboral, charlas que permita mejorar las competencias empresariales y cursos para desarrollar habilidades de un verdadero líder.

A las mujeres artesanas realizar actividades dentro del grupo “Manos Artesanas” de Sullana para compartir sus experiencias y fortalecer sus habilidades entre las miembros activas, brindando espacio, tiempo, confianza y seguimiento para que su empoderamiento no se vea suspendido.

### **A.-Justificación**

La globalización de los negocios, la mayor aplicación del trabajo en equipo, la fuerza laboral cambiante y la demografía han hecho que la gestión de la diversidad de la fuerza laboral sea una competencia crítica. Para la actualidad tener una fuerza laboral diversa es una ventaja clave, por este motivo establecemos un programa que permita el empoderamiento de mujeres líderes que se distingan por su empatía y flexibilidad. Asimismo, es fundamental porque su papel está creciendo constantemente en los procesos comerciales y en diferentes niveles organizacionales.

### **A. Objetivos del Programa**

- **Objetivo General**

- Determinar la relación que existe entre el liderazgo empresarial y el empoderamiento de la mujer artesana de la Provincia de Sullana.

- **Objetivos Específicos**

- Identificar el nivel de liderazgo empresarial de la mujer artesana de la provincia de Sullana ,Piura-2020
- Identificar el nivel de empoderamiento de la mujer artesana de la Provincia de Sullana ,Piura-2020
- Establecer el grado de relación entre el liderazgo empresarial y el empoderamiento de la mujer artesana de la Provincia de Sullana.

## REFERENCIAS

- A la Torre, M. (2019). *Relación entre estilos de liderazgo y responsabilidad social empresarial en las organizaciones productoras de uva de mesa sonoreense*. (Tesis de Doctorado, Centro de Investigación en Alimentos y Desarrollo, A.C. México). Recuperado de [https://ciad.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1006/912/1/A%20La%20Torre%20Islas%20MA\\_DDR\\_2015-2019.pdf](https://ciad.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1006/912/1/A%20La%20Torre%20Islas%20MA_DDR_2015-2019.pdf)
- Acosta, J. (2017). *Dirigir*. Esic Editorial. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=ApxMDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+liderazgo+empresarial+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiYptvw7f\\_oAhXvnuAKHQR2CF84tAEQ6AEIRzAE#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=ApxMDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+liderazgo+empresarial+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiYptvw7f_oAhXvnuAKHQR2CF84tAEQ6AEIRzAE#v=onepage&q&f=false)
- Agencia EFE. (09 de marzo de 2019). Mujeres reclaman más peso en un sector tecnológico aún muy masculino. *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mujeres-reclaman-peso-sector-tecnologico-masculino-260845-noticia/?ref=gesr>
- Aguilar, A. (21 de abril de 2020). El (nuevo) líder que el (nuevo) mundo necesita. *El País*. Recuperado de [https://elpais.com/economia/2020/04/20/actualidad/1587352411\\_110435.html](https://elpais.com/economia/2020/04/20/actualidad/1587352411_110435.html)
- Akter, S., Rutsaert, P., Luis, J., Htwe, N., San, S., Raharjo, B., & Pustila, A. (2017). Women's empowerment and gender equity in agriculture: A different perspective from Southeast Asia. *Food Policy*, 69. doi:<https://doi.org/10.1016/j.foodpol.2017.05.003>

- Alanya, J., & Pariona, G. (2017). *Tipo de liderazgo que desarrollan los supervisores de ventas con los agentes comerciales en la industria cervecera Backus-2016*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional del Centro del Perú. Perú). Recuperado de q
- Bagheri, A. (2017). The impact of entrepreneurial leadership on innovation work behavior and opportunity recognition in high-technology SMEs. *The Journal of High Technology Management Research*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.hitech.2017.10.003>
- Barrientos, E., & Flores, A. (2018). *Caracterización del liderazgo y la motivación laboral en las micro y pequeñas empresas, rubro venta de ropa femenina, Distrito de Ayacucho, 2018*. (Tesis de pregrado, Universidad Católica de los Ángeles Chimbote. Perú). Recuperado de [http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/9171/LIDERAZGO\\_MOTIVACION\\_LABORAL\\_BARRIENTOS\\_BAEZ\\_EUFROCINIO.pdf?sequence=4](http://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/123456789/9171/LIDERAZGO_MOTIVACION_LABORAL_BARRIENTOS_BAEZ_EUFROCINIO.pdf?sequence=4)
- Bates, L. (2018). *Sexismo Cotidiano*. Capitán Swing. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=QgeIDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+empoderamiento+de+la+mujer+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjA0NLn5v\\_oAhXUK7kGHb1zCw44ChDoATADegQIARAX#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=QgeIDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+empoderamiento+de+la+mujer+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjA0NLn5v_oAhXUK7kGHb1zCw44ChDoATADegQIARAX#v=onepage&q&f=false)
- Becerra, Z. (2019). *Propuesta para el empoderamiento de la mujer peruana en venta por catálogo Leonisa - 2019*. (Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo. Perú). Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29998/Becerra\\_CZP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/29998/Becerra_CZP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Bennett, J. (2018). *El club de la lucha feminista*. Penguin Random House Grupo Editorial. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=SgNLDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+empoderamiento+de+la+mujer+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjohsvH5f\\_oAhUrbkGHRDBCRAQ6AEILDAB#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=SgNLDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+empoderamiento+de+la+mujer+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjohsvH5f_oAhUrbkGHRDBCRAQ6AEILDAB#v=onepage&q&f=false)

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3 ed.). Colombia: Pearson Educación.
- Blanco, M. (2017). *Afrodita desenmascarada*. Deusto. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=6QzFDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+empoderamiento+de+la+mujer+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiv8bbE5\\_\\_oAhVvGbkGHVvkKAG44HhDoATA CegQIARAR#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=6QzFDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+empoderamiento+de+la+mujer+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiv8bbE5__oAhVvGbkGHVvkKAG44HhDoATA CegQIARAR#v=onepage&q&f=false)
- Bolaños, P., & Martínez, D. (2019). *Empoderamiento femenino de las trabajadoras obreras de la unidad de residuos sólidos Municipalidad Provincial de Huara - Huacho, 2019*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú). Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3265/BOLA%C3%91OS%20RUEDA%20y%20MART%C3%8DNEZ%20TARAZONA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cadzow, H., & Binns, T. (2016). Empowering Freetown's women farmers. *Applied Geography*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.apgeog.2016.06.010>
- Campos Manuel, & Ludeña Christian . (2019). *El liderazgo y su incidencia en el desempeño laboral en la empresa Librerías Crisol SAC en el periodo 2017*. (Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Americas. Perú). Recuperado de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/776/EL%20LIDERAZGO%20Y%20SU%20INCIDENCIA%20EN%20EL%20DESEMPE%C3%91O%20LABORAL%20EN%20LA%20EMPRESA%20LIBRERIA%20SAC%20en%20el%20periodo%202017.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cappelli, P., Singh, H., Singh, J., & Useem, M. (s.f.). Indian business leadership: Broad mission and creative value. *The Leadership Quarterly*, 26, 1. doi:<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2014.12.001>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Perú: San Marcos. Recuperado de <http://virtual.udabol.edu.bo/mod/url/view.php?id=48996>

- Casado, M. (2016). *Liderazgo*. Lid Editorial. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=32J5DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+liderazgo+empresarial&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj51uGO8v\\_oAhVyh-AKHVV6Al44FBD0AQgxMAI#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=32J5DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+liderazgo+empresarial&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwj51uGO8v_oAhVyh-AKHVV6Al44FBD0AQgxMAI#v=onepage&q&f=false)
- Chumpitaz, M. (06 de marzo de 2020). El 70 % de los bodegueros son mujeres y sufren de barreras por sesgos inconscientes. *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/empresas/arca-continental-lindley-el-70-de-los-bodegueros-son-mujeres-noticia/?ref=gesr>
- CIO PERÚ. (02 de marzo de 2020). La implementación de G-Suite en Caja Piura. *Cio Perú*. Recuperado de <https://cioperu.pe/articulo/29815/la-implementacion-de-gsuite-en-caja-piura/>
- De la Cruz, I. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=tgDXAwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+liderazgo+empresarial+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi0gPLh7\\_\\_oAhUqZN8KHX5AApU4-gEQ6AEIXjAG#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=tgDXAwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+liderazgo+empresarial+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwi0gPLh7__oAhUqZN8KHX5AApU4-gEQ6AEIXjAG#v=onepage&q&f=false)
- Diario Perú21:. (26 de marzo de 2019). Diario Perú21:. *Programa busca empoderar a la mujer y crear conciencia sobre su rol en la sociedad*. Recuperado de <https://peru21.pe/peru/programa-busca-empoderar-mujer-crear-conciencia-rol-sociedad-468017-noticia/>
- Duening, T., Hisrich, R., & Esq, M. (2015). Chapter 12 - Venture Management and Leadership. *Technology Entrepreneurship (Second Edition)*. doi:<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-420175-0.00012-9>
- Editora Perú. (27 de septiembre de 2010). Municipalidad de Piura promueve liderazgo empresarial entre personas con discapacidad. *Andina*. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia.aspx?id=319516>
- Editora Perú. (23 de diciembre de 2010). Universitarios de Trujillo incursionan en mundo empresarial con 22 negocios. *Andina*. Recuperado de <https://andina.pe/agencia/noticia.aspx?id=334388>



Editora Peruana. (27 de noviembre de 2018). Liderazgo empresarial. *El Peruano*. Recuperado de <https://elperuano.pe/noticia-liderazgo-empresarial-73281.aspx>

El-Erian, M. (07 de marzo de 2019). Mohamed El-Erian: Los beneficios de empoderar más a las mujeres. *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mohamed-erian-beneficios-empoderar-mujeres-260607-noticia/?ref=gesr>

Empresa Editora Gestión. (9 de septiembre de 2015). La escasez de mujeres líderes genera ausencia de modelos a seguir para mujeres ejecutivas. *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/escasez-mujeres-lideres-genera-ausencia-modelos-seguir-mujeres-ejecutivas-99553-noticia/?ref=gesr>

Empresa Editora Gestión. (24 de agosto de 2017). 'Belleza por un futuro', la iniciativa de L'Oréal para el empoderamiento económico de las mujeres peruanas. *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/belleza-futuro-iniciativa-l-oreal-empoderamiento-economico-mujeres-peruanas-142272-noticia/>

Empresa Editora Gestión. (24 de diciembre de 2017). Handeel y su idea para empoderar a mujeres emprendedoras en el mercado ferretero. *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/handeel-idea-empoderar-mujeres-emprendedoras-mercado-ferretero-223475-noticia/?ref=gesr>

Empresa Editora Gestión. (21 de septiembre de 2018). Belcorp, el negocio del empoderamiento femenino. *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/empresas/belcorp-negocio-empoderamiento-femenino-244957-noticia/?ref=gesr>

Empresa Editora Gestión. (10 de septiembre de 2019). Ministerio de la Producción: crece participación de la mujer en el manejo de las empresas. *Diario Gestión*. Recuperado de <https://gestion.pe/peru/ministerio-de-la-produccion-crece-participacion-de-la-mujer-en-el-manejo-de-las-empresas-244957-noticia/?ref=gesr>

produccion-crece-participacion-de-la-mujer-en-el-manejo-de-las-empresas-nndc-noticia/?ref=gesr

Escalona, K. (2016). *El liderazgo en empresas del sector comercio y servicio elementos para un modelo*. (Tesis de Maestria, Universidad de Carabobo.Venezuela). Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4328/kescalona.pdf?sequence=1>

Fernández, Á., Calvo, J., & Navarrete, P. (2018). *Wa Claves de la cultura corporativa Japonesa*. Libros de Cabecera S.L. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=CoJyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+liderazgo+empresarial+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwih7qb-6f\\_oAhXET98KHWftB1U4FBD0AQh0MAk#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=CoJyDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+liderazgo+empresarial+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwih7qb-6f_oAhXET98KHWftB1U4FBD0AQh0MAk#v=onepage&q&f=false)

García , M. (2017). *Integración sociolaboral para mujeres en riesgo de exclusión social: propuesta de intervención formativa*. (Tesis de Doctorado, Universidad Nacional de Educación a Distancia. España). Recuperado de [http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:ED-Pg-CyEED-Mcnavarro/NAVARRO\\_GARCIA\\_SUELTO\\_MCarmen\\_Tesis.pdf](http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/tesisuned:ED-Pg-CyEED-Mcnavarro/NAVARRO_GARCIA_SUELTO_MCarmen_Tesis.pdf)

Gay, R. (2017). *Confesiones de una mala feminista*. Planeta. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=NhpaDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+empoderamiento+de+la+mujer+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjohsvH5f\\_oAhUrbkGHRDBCRAQ6AEISTAF#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=NhpaDgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+empoderamiento+de+la+mujer+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjohsvH5f_oAhUrbkGHRDBCRAQ6AEISTAF#v=onepage&q&f=false)

Gilberth, E. (2019). *Ciudad de mujeres*. House Grupo Editorial. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=MAYhDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+empoderamiento+de+la+mujer+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj8r6OX5\\_\\_oAhXtlbkGHZe0CgY4FBD0ATADegQIARAW#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=MAYhDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+empoderamiento+de+la+mujer+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwj8r6OX5__oAhXtlbkGHZe0CgY4FBD0ATADegQIARAW#v=onepage&q&f=false)

Giordano, R., & Páez , A. (2019). *Matilda y las mujeres en ingeniería en América Latina*. LACCEI Incorporated. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=X6DKxgEACAAJ&dq=libros+sobr>

e+empoderamiento+de+la+mujer+pdf&hl=es-  
419&sa=X&ved=2ahUKEwiU-  
sGX6P\_oAhVdHbkGHUahCVQ4KBD0ATACegQIARAN

Grupo RPP. (21 de octubre de 2010). Encuesta de Liderazgo Empresarial ubica en primer lugar a Pacífico Seguros. *Diario RPP*. Recuperado de <https://rpp.pe/economia/negocios/encuesta-de-liderazgo-empresarial-ubica-en-primer-lugar-a-pacifico-seguros-noticia-304691?ref=rpp>

Guerra, B. (2018). *Violencia contra la mujer ejercida por la pareja durante el embarazo en madres atendidas en el Hospital María Auxiliadora agosto - septiembre 2017*. (Tesis de pregrado, Universidad San Martín de Porres. Perú). Recuperado de [http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/3476/guerra\\_oeb.pdf?sequence=3](http://www.repositorioacademico.usmp.edu.pe/bitstream/handle/usmp/3476/guerra_oeb.pdf?sequence=3)

Guevara, P. (2018). *Factores sociales, culturales y personales que influyen en la violencia de género en la mujer del centro poblado del alto Trujillo atendidas en la defensoría de la mujer -2017*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Trujillo. Perú). Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11979/PAOLA%20GUEVARA%20CRUZ.pdf?sequence=3&isAllowed=y>

Gutierrez, E., & Mosquera, P. (2016). *Efectos de los programas de capacitaciones efectivas en la productividad laboral, en la empresa Caxamarca Gas de Cajamarca, 2015-2016*. (Tesis en Maestría, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Perú). Recuperado de <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/102/MBA%20-%200009%20Tesis%20Mosquera-Guti%C3%A9rrez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernandez, A., & Cojal, K. (2019). *Conducta de liderazgo empresarial en la Avícola Inversiones Tizal 2018*. (Tesis de pregrado, Universidad Privada Antenor Orrego. Perú). Recuperado de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4955/1/RE\\_ADMI\\_ANALIS.HERNANDEZ\\_KAROL.COJAL\\_CONDUCTA.DEL.LIDERAZGO\\_DATOS.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/4955/1/RE_ADMI_ANALIS.HERNANDEZ_KAROL.COJAL_CONDUCTA.DEL.LIDERAZGO_DATOS.pdf)

- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México, México: McGrawHill Educación.
- Hurtado, J. (2010). *Metodología de la investigación guía para la comprensión holística de la ciencia* (4 ed.). Caracas: Quiros Ediciones. Recuperado de <https://es.scribd.com/doc/312670255/J-Hurtado-de-Barrera-Metodologia-de-Investigacion-Revisado>
- Iturrioz, J. (2017). *El liderazgo en el siglo XXI*. Gestión 2000. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=0TCTDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+liderazgo+empresarial+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwih7qb-6f\\_oAhXET98KHWftB1U4FBD0AQhAMAM#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=0TCTDQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+liderazgo+empresarial+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwih7qb-6f_oAhXET98KHWftB1U4FBD0AQhAMAM#v=onepage&q&f=false)
- Jacobo, J. (2008). *Diseños factoriales*. Alicante: Universidad de alicante. Recuperado de <https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/4170/1/DE%20-%20Dise%C3%B1os%20factoriales.pdf>
- Jericó, P. (10 de diciembre de 2019). Tres errores que cometemos al relacionar inteligencia y éxito. *El País*. Recuperado de [https://elpais.com/elpais/2019/12/09/laboratorio\\_de\\_felicidad/1575880749\\_260157.html](https://elpais.com/elpais/2019/12/09/laboratorio_de_felicidad/1575880749_260157.html)
- Jericó, P. (21 de abril de 2020). El profesional resiliente: cuatro habilidades para reinventarnos. *El País*. Recuperado de [https://elpais.com/elpais/2020/04/20/laboratorio\\_de\\_felicidad/1587369895\\_390976.html](https://elpais.com/elpais/2020/04/20/laboratorio_de_felicidad/1587369895_390976.html)
- John , M. (2003). *Lo que todo líder necesita saber*. Grupo Nelson. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=OHwUCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+liderazgo+empresarial+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiFi-mf6f\\_oAhVJdt8KHfJ1A0cQ6AEISjAE#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=OHwUCgAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+liderazgo+empresarial+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiFi-mf6f_oAhVJdt8KHfJ1A0cQ6AEISjAE#v=onepage&q&f=false)
- Lechner, C., Sorthaix, F., Obschonka, M., & Salmela-Aro, K. (01 de agosto de 2018). What drives future business leaders? How work values and gender

- shape young adults' entrepreneurial and leadership aspirations. *Journal of Vocational Behavior*, 107. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.03.004>
- Lizarzaburu , L. (2018). *Empoderamiento de mujeres en estado de vulnerabilidad, con y sin participación en un programa social, provenientes de asentamientos humanos del distrito de Chorrillos, año 2018*. (Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Perú). doi:[http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3059/TRAB.SUF.PROF\\_%20LAURA%20ISABELA%20LIZARZABURU%20OTINIANO.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3059/TRAB.SUF.PROF_%20LAURA%20ISABELA%20LIZARZABURU%20OTINIANO.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- López , D. (2016). *No es país para coños*. Ediciones Península. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=nwr8DAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+empoderamiento+de+la+mujer+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjA0NLn5v\\_oAhXUK7kGHb1zCw44ChDoATAHegQIARA0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=nwr8DAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+empoderamiento+de+la+mujer+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjA0NLn5v_oAhXUK7kGHb1zCw44ChDoATAHegQIARA0#v=onepage&q&f=false)
- Madzorrea, I., & Fawzi, W. (2020). Women empowerment is central to addressing the double burden of malnutrition. *EClinicalMedicine*, 20. doi:<https://doi.org/10.1016/j.eclim.2020.100286>
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (22 de marzo de 2019). *Piura: gremios empresariales y líderes sindicales acordaron presentar 16 propuestas para el Plan Nacional de Competitividad y Productividad*. Recuperado de <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/26805-piura-gremios-empresariales-y-lideres-sindicales-acordaron-presentar-16-propuestas-para-el-plan-nacional-de-competitividad-y-productividad>
- Miranda, K., & Quispe , J. (2016). *Liderazgo empresarial y clima laboral en el área de recursos humanos del jurado nacional de elecciones, Lima, 2015*. (Tesis de pregrado, Universidad Peruana de las Américas. Perú). Recuperado de <http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/233/TESIS%20LIDERAZGO%20Y%20CLIMA%20LABORAL%20EN%20EL%20JNE%20-%20AUTORES%20-%20MIRANDA%20Y%20QUISPE.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Mishra, P., & Misra, R. (2017). Entrepreneurial Leadership and Organizational Effectiveness: A Comparative Study of Executives and Non-executives. *Procedia Computer Science*, 122. doi:<https://doi.org/10.1016/j.procs.2017.11.343>
- Multicom SRL e Intimedia SAC. (13 de septiembre de 2019). Pasantías integrales en EE.UU. para jóvenes peruanos emprendedores. *Trujillo en Línea*. Recuperado de <http://www.trujilloenlinea.pe/noticias/educacion/13/09/2019/pasantias-integrales-en-eeuu-para-jovenes-peruanos-emprendedores>
- Mundaca, J. (2018). *Modelo Conceptual de desarrollo empresarial para las mypes de la región Lambayeque: caso centro de desarrollo empresarial*. (Tesis de Doctorado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Perú). Recuperado de [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1224/1/TD\\_MundacaGuerraJorgeAugusto.pdf.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1224/1/TD_MundacaGuerraJorgeAugusto.pdf.pdf)
- Newman , A., Tse, H., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.04.001>
- Ntshingila, N., Temane, A., Poggenpoel, M., & Myburgh, C. (2016). Facilitation of self-empowerment of women living with borderline personality disorder: A concept analysis. *Health SA Gesondheid*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.hsag.2016.09.002>
- Observatori de Bioètica i Dret. (1979). *El Informe Belmont*. Barcelona, España: Universidad de Barcelona. Recuperado de <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Ónega, S. (2017). *Después del amor*. Editorial Planeta. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=wuAIDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+empoderamiento+de+la+mujer+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiv8bbE5\\_oAhVvGbkGHVvKAG44HhDoATAFegQIARAI#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=wuAIDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+empoderamiento+de+la+mujer+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwiv8bbE5_oAhVvGbkGHVvKAG44HhDoATAFegQIARAI#v=onepage&q&f=false)

- Ospina, R. (2015). *El proceso de empoderamiento en condiciones de vulnerabilidad y pobreza, mediante formación socio-empresarial con enfoque de género*. (Tesis de Maestría, Universidad Pedagógica Nacional. Colombia). Recuperado de <https://repository.cinde.org.co/bitstream/handle/20.500.11907/1445/OspinaCampuzano2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Pacherres, G. (19 de septiembre de 2019). *Emprender. Sullana: mypes serán capacitadas en liderazgo y gestión empresarial*. Recuperado de <http://emprender.pe/sullana-mypes-seran-capacitadas-en-liderazgo-y-gestion-empresarial/>
- Pérez, N. (2019). *Fenismo para torpes*. Ediciones Martínez Rocas. Recuperado de [https://www.google.com/search?safe=active&rlz=1C1OKWM\\_esPE875PE875&sxsrf=ALeKk02HJjHieklf3dq8rCV1mFGJVx3S5A%3A1587702205895&ei=vWmiXtiQNsH\\_Qajuo\\_YBA&q=feminismo+para+torpes+libro+editorial&oq=feminismo+para+torpes+libro+editorial&gs\\_lcp=CgZwc3ktYWlQAzIEC](https://www.google.com/search?safe=active&rlz=1C1OKWM_esPE875PE875&sxsrf=ALeKk02HJjHieklf3dq8rCV1mFGJVx3S5A%3A1587702205895&ei=vWmiXtiQNsH_Qajuo_YBA&q=feminismo+para+torpes+libro+editorial&oq=feminismo+para+torpes+libro+editorial&gs_lcp=CgZwc3ktYWlQAzIEC)
- Putra, E., & Cho, S. (01 de abril de 2019). Characteristics of small business leadership from employees' perspective: A qualitative study. *International Journal of Hospitality Management*, 78, 36 - 46. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.11.011>
- Rabeea, O., Guilbert, E., Gallo, M., Mathieu, L., Maurice, B., Adnane, S., . . . Michel, B. (2018). Empowerment of Women: Closing the Medical Technologies Gender Gap. *Journal of Obstetrics and Gynaecology Canada*, 40. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jogc.2017.07.009>
- Regional Piura. (23 de marzo de 2018). Caja Piura mantiene liderazgo pese a impactos del Fenómeno del Niño del 2017. *El Regional Piura*. Recuperado de <https://www.elregionalpiura.com.pe/index.php/regionales/150-piura/26746-caja-piura-mantiene-liderazgo-pese-a-impactos-del-fenomeno-del-nino-del-2017>

- Reid, S., Anglin, A., Baur, J., Short, J., & Buckley, R. (2018). Blazing new trails or opportunity lost? Evaluating research at the intersection of leadership and entrepreneurship. *The Leadership Quarterly*, 29. doi:<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2017.11.005>
- Rivera , M. (2018). *El liderazgo y su influencia en la aplicacion de estrategias competitivas en las empresas vitivinícolas de la Provincia Mariscal Nieto-Región Moquegua 2014-2015*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú). Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/5673/ADMricamd m.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rosazza, O., & Piscoya, A. (2019). *Empoderamiento femenino y su relación con la violencia en usuarias del centro emergencia mujer Huaraz, 2019*. (Tesis de pregrado, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrón. Perú). Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/3311/Rosazza %20Monta%C3%B1ez%20y%20Piscoya%20Chavarri.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ruiz, C. (2019). *Las mujeres que luchan se encuentran*. House Grupo Editorial. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=yf2MDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+empoderamiento+de+la+mujer+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjohsvH5f\\_oAhUrlbkGHRDBCRAQ6AEIaTAJ#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=yf2MDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+empoderamiento+de+la+mujer+pdf&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwjohsvH5f_oAhUrlbkGHRDBCRAQ6AEIaTAJ#v=onepage&q&f=false)
- Sabino, R. (2018). *Empoderamiento de la mujer en las organizaciones sociales de base del primer nivel de los clubes de las madres y comedores populares - Distrito de Villa el Salvador*. (Tesis de pregrado, Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Perú). Recuperado de [http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3280/TRAB. SUF.PROF\\_Ruth%20Dorcas%20Sabino%20Cacha.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/3280/TRAB. SUF.PROF_Ruth%20Dorcas%20Sabino%20Cacha.pdf?sequence=2&isAllowed=y)



- Santiago, P. (28 de marzo de 2020). Dirigir en tiempos de pandemia. *El País*. Recuperado de <https://elpais.com/economia/negocio/2020-03-28/dirigir-en-tiempos-de-pandemia.html>
- Sarabi, A., Froese, F., Chng, D., & Meyer, K. (03 de junio de 2020). Entrepreneurial leadership and MNE subsidiary performance: The moderating role of subsidiary context. *International Business Review*, 29.
- Serra, J., & Fernández, C. (2019). *Aikido y liderazgo empresarial*. Virtuts Angulo. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=HPqkDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+liderazgo+empresarial+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiFi-mf6f\\_oAhVJdt8KHfJ1A0cQ6AEIUzAF#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=HPqkDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+liderazgo+empresarial+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwiFi-mf6f_oAhVJdt8KHfJ1A0cQ6AEIUzAF#v=onepage&q&f=false)
- Singh, M. (2018). Gender and women empowerment approaches: Interventions through PRIs and CSOs in Northern India. *Women's Studies International Forum*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.wsif.2018.10.002>
- Sundstrom, A., Paxton, P., Wang, Y.-T., & Lindberg, S. (2017). Women's Political Empowerment: A New Global Index, 1900–2012. *World Development*, 94. doi:<https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2017.01.016>
- Suwana, F., & Lily. (2017). Empowering Indonesian women through building digital media literacy. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 38. Recuperado de <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2016.10.004>
- Tamayo, M. (2004). *Diccionario de la investigación científica* (2 ed.). México: Tamayo. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=jcGySsqyv4wC&pg=PA97&dq=Moda.+Es+el+valor+de+una+serie+que+se+da+con+mayor+frecuencia+entre+los+miembros+de+un+colectivo.&hl=es-419&sa=X&ved=0ahUKEwikzeGgtq3QAhUJQSYKHfn2BjkQ6AEIGzAA#v=onepage&q=Moda.%20Es%20el%20valor>
- Telesur. (8 de marzo de 2019). Diario Gestión. *ONU establece como “esencial” el empoderamiento de la mujer*. Recuperado de <https://www.telesurtv.net/news/onu-dia-internacional-mujer-igualdad-genero-20190308-0007.html>

- Torres, B. (2019). *Nivel de empoderamiento en función del barrio de residencia en mujeres de centros poblados y cercado del distrito de Moquegua, 2018*. (Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Perú). Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9797/CHMtozabj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Tyson, N. (2019). Reproductive Health: Options, Strategies, and Empowerment of Women. *Obstetrics and Gynecology Clinics of North America*. doi:<https://doi.org/10.1016/j.ogc.2019.04.002>
- Universidad de Lima. (15 de abril de 2020). LIDERAZGO EMPRESARIAL EN TIEMPOS DE COVID-19. *Universidad de Lima*. Recuperado de <http://www.ulima.edu.pe/educacion-ejecutiva/noticias/liderazgo-empresarial-en-tiempos-de-covid-19>
- Van , É. (2016). *Gestión gerencial y empresarial*. Bogotá: Ecoe Ediciones. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=9sS4DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+liderazgo+empresarial+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwie8enS6\\_\\_oAhXpkOAKHXuICXU4RhDoAQhvMAk#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=9sS4DQAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+liderazgo+empresarial+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwie8enS6__oAhXpkOAKHXuICXU4RhDoAQhvMAk#v=onepage&q&f=false)
- Viardot, E. (2014). *Cómo tener éxito en el mundo de los negocios de forma continuada*. PROFIT Editorial. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=zogOBAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+liderazgo+empresarial+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwih7qb-6f\\_oAhXET98KHWftB1U4FBD0AQglMAA#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=zogOBAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=libros+sobre+liderazgo+empresarial+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwih7qb-6f_oAhXET98KHWftB1U4FBD0AQglMAA#v=onepage&q&f=false)
- Watkins, M. (2017). *Los primeros 90 días*. Reverte, Editorial S.A. Recuperado de [https://books.google.com.pe/books?id=dz9rswEACAAJ&dq=libros+sobre+liderazgo+empresarial+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwih7qb-6f\\_oAhXET98KHWftB1U4FBD0AQhsMAg](https://books.google.com.pe/books?id=dz9rswEACAAJ&dq=libros+sobre+liderazgo+empresarial+pdf&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwih7qb-6f_oAhXET98KHWftB1U4FBD0AQhsMAg)

Zhou, M., & Reddy, N. (2015). "Empowering rural women: An investment for the future". *Annals of Global Health*.  
doi:<https://doi.org/10.1016/j.aogh.2015.02.911>

## ANEXOS.

### Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables 01

V. Independiente	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	instrumento/ Técnica	Escala
Liderazgo empresarial	El liderazgo es el proceso de influir en las personas para guiar sus esfuerzos hacia el logro de una meta específica.	El liderazgo es el proceso de la mujer artesana de la provincia de Sullana de influir en las personas para guiar sus esfuerzos hacia el logro de una meta específica.	<b>Desarrollar y lanzar nuevos productos</b>  <b>Crear un entorno innovador</b>  <b>Definir los objetivos principales</b>  <b>Afrontar retos inesperados</b>  <b>Crear y dirigir equipos</b>  <b>Desarrollar conducta estratégica autónoma</b>  <b>Liderar a otros</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Crear productos que satisfaga las necesidades no cubiertas de los consumidores</li> <li>• Recibir el feedback del proyecto de los clientes y hacer los cambios necesarios calcular potenciales ingresos para un nuevo producto o servicio</li> <li>• Estudio previo de los canales de distribución para garantizar el momento anterior al lanzamiento de un nuevo proyecto</li> <li>• Validar las estimaciones financieras a través de las fuerzas de ventas y las encuestas realizadas a clientes</li> <li>• Cultivar la relación con un cliente estratégico que se identifique con tu visión de negocio</li> <li>• Crear un ambiente de trabajo donde los miembros de tu equipo se sientan libres para expresar ideas creativas</li> <li>• Crear un ambiente de trabajo que ofrezca oportunidades para tener mayor autonomía y autoridad</li> <li>• Animar a la gente a tomar la iniciativa y a asumir responsabilidades de sus ideas y decisiones, independientes del resultado</li> <li>• Desarrollar una visión que inspire a los otros en el apoyo de un nuevo proyecto empresarial</li> <li>• Demostrar sintonía entre un proyecto y los objetivos financiero y estratégicos de la organización</li> <li>• Mantener claro el objetivo para llegar a la meta final</li> <li>• Ser flexible ante los cambios internos y extremos del entorno.</li> <li>• Dirigir con creatividad y resolver problemas</li> <li>• Trabajar productivamente bajo continuo estrés, precisión conflicto.</li> </ul> <p>Establecer un enfoque de colaboración y de trabajo en equipo para llevar a cabo de un proyecto</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fomentar el apoyo a otros.</li> <li>• Alentar al equipo para que establezca objetivos razonables</li> <li>• Gestionar áreas críticas de riesgo con las personas que tomas las decisiones claves</li> <li>• Vender la idea múltiples niveles de la dirección</li> <li>• Comunicar internamente un nuevo proyecto a los principales accionistas.</li> <li>• Presionar a la alta dirección para obtener recursos adicionales para conseguir que se realice un nuevo proyecto</li> <li>• Presentar ideas controvertidas o no convencionales a los que toman las decisiones para que las consideren</li> <li>• Generar la percepción de éxito en las primeras etapas de un nuevo proyecto.</li> <li>• Crear la percepción de éxito temprano conforme a un proyecto adquiere fuerza</li> <li>• celebrar los éxitos de tu equipo con recompensas significativas, individuales y/o colectivas.</li> </ul>	Encuesta/Cuestionario	Escala de Likert

## Matriz de operacionalización de variables 02

Variable dependiente	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Instrumento/técnica	Escala
Empoderamiento de la mujer	El empoderamiento se define como desarrollar la autoestima, creer en ella misma para asegurar los cambios deseados y el derecho de controlar su propia vida	El empoderamiento se define como desarrollar la autoestima de la mujer artesana de la Provincia de Sullana para creer en ella misma para asegurar los cambios deseados y el derecho de controlar su propia vida	<b>Participación</b>  <b>Temeridad</b>  <b>Influencias externas</b>  <b>Independencia</b>  <b>Igualdad</b>  <b>Satisfacción social</b>  <b>Seguridad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Las buenas líderes son perseverantes</li> <li>Lo único que se necesita para ser líder es ser emprendedora.</li> <li>Un líder debe ser activa.</li> <li>Me siento cómoda cuando su objeto de elogios o premios</li> <li>Creo que es importante que las mujeres tengan ingresos económicos propios</li> <li>La responsabilidad nos lleva a ser líderes</li> <li>Disfruto cuando soy única y diferente</li> <li>Para participar políticamente tengo que negociar con mi padre o pareja</li> <li>Cuando tomo decisiones fuera de mi casa me siento insegura</li> <li>Para poder ejercer un liderazgo político hay que nacer con las cualidades adecuadas</li> <li>Alguien siempre me ayuda a decidir que es bueno para mi</li> <li>Es mejor que sea el hombre quien tome las decisiones importantes</li> <li>El nivel cultural influye en las mujeres para poder desenvolverse en puesto de poder o político</li> <li>Es necesario que las mujeres tengan conocimiento para que la mujer participe en proceso políticos</li> <li>La familia debe educar a las mujeres para que tengan puestos de poder y liderazgo</li> <li>La escuela influye en las mujeres para poder desenvolverse en un puesto de poder o político</li> <li>Mi pareja o padres deben saber siempre donde ando</li> <li>Mi felicidad depende de la felicidad de aquellas personas que son cercanas a mi</li> <li>Trato de cumplir con las expectativas o anhelos que mis seres queridos tienen en mi</li> <li>Cuando hago algo que no es o era permitido en mi casa, me siento incomoda</li> <li>Las mujeres gozan de los mismos derechos que los hombres para obtener puestos de poder y liderazgo</li> <li>Las mujeres tenemos las mismas oportunidades que los hombres para acceder a los puestos de decisión</li> <li>Las mujeres tienen bastantes oportunidades para participar en los puestos de poder</li> <li>Las mujeres y los hombres tenemos las mismas oportunidades para acceder a empleos de todo tipo</li> <li>Tengo las habilidades necesarias para participar socialmente</li> <li>Mi trabajo es valorado y reconocido</li> <li>Mi carrera o actividad actual la elegí sin presiones</li> <li>Mi familia ve bien que yo participe socialmente, aunque este menos tiempo en casa</li> <li>Yo tome las decisiones importantes para mi vida</li> <li>Me siento satisfecha con migo misma</li> <li>Mi vida actual la decido únicamente yo</li> <li>Las mujeres tienen la capacidad para dominar el mundo</li> </ul>	Encuesta /Cuestionario	Escala de Likert

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

### "AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD"

DISTRITO DE SULLANA -SALITRAL



La que suscribe Presidenta de la Asociación de Mujeres Artesanas Salitral -Sullana , expide la siguiente:

#### AUTORIZACIÓN

A la Abogada. Cecilia María Madrid Villarreyes , estudiante del programa académico de maestría en gestión pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, filial Piura, para que realice en esta sede del trabajo de investigación titulado "Liderazgo empresarial y empoderamiento de la mujer artesanas en Salitral, Sullana, Piura ", a quién se le debe ofrecer todas las facilidades del caso.

Se expide la presente a petición de la parte interesada para los fines correspondientes.

Salitral, Junio, 2020

Una firma manuscrita en tinta negra, que parece ser 'Martha Sócola Morales', sobre una línea horizontal.

Martha Sócola Morales.

DNI 41640377

Directora de grupo de Mujeres Artesanas Salitral Sullana

## CUESTIONARIO 1

### Instrumento para la medición de empoderamiento en mujeres (IMEM)

Para cada afirmación, marque con una “x” en la columna que mejor indique su grado de acuerdo o desacuerdo

1=total desacuerdo

2=desacuerdo

3=acuerdo

4=total acuerdo

VALORACION

N °	PREGUNTAS	1	2	3	4
1	Mi pareja o padres deben saber siempre donde ando				
2	Mi felicidad depende de mi felicidad de aquellas que son cercanas a mi				
3	Las mujeres gozan de los mismos derechos que los hombres para obtener puestos de poder y liderazgo				
4	Para participar políticamente tengo que negociar con mi padre o pareja				
5	Cuando tomo decisiones fuera de mi casa me siento insegura				
6	Las mujeres tenemos la capacidad para ocupar puestos de poder y liderazgo				
7	El nivel cultural influye en las mujeres para poder desenvolverse en puesto de poder o político				
8	Las buenas líderes son perseverantes				
9	Lo único que se necesite para ser líder es ser emprendedora				
10	Una líder debe ser activa				
11	Para poder ejercer un liderazgo político hay que nacer con las cualidades adecuadas				
12	Es necesario que las mujeres tengan conocimientos para que la mujer participe e procesos políticos				
13	La familia debe educar a las mujeres para que tengan puestos de poder y liderazgo				
14	Las mujeres tenemos las mismas oportunidades que los hombres para acceder a los puestos de decisión				

15	Trato de cumplir con las expectativas o anhelos que mis seres queridos tienen en mi				
16	Me gustaría que más mujeres accedieran a puestos de poder				
17	La escuela influye en las mujeres para poder desenvolverse en puesto de poder o político				
18	Alguien siempre me ayude a decir que es bueno para mi				
19	Es mejor que sea el hombre quien tome las decisiones importantes				
20	Me siento cómoda cuando soy objeto de elogios o premios				
21	Yo tomo las decisiones importantes para mi vida				
22	Me siento satisfecho conmigo misma				
23	Tengo las habilidades necesarias para participar socialmente				
24	Mi vida actual la decido únicamente yo				
25	Las mujeres tienen la capacidad para dormir el mundo				
26	Mi trabajo es valorado y reconocido				
27	Mi carrera o actividad actual la elegí sin presiones				
28	Las mujeres tienen bastante oportunidad para participar en los puestos de poder				
29	Cuando hago algo que no es o era permitido en mi casa, me siento incomoda				
30	Las mujeres y los hombres tenemos las mismas oportunidades para acceder a empleos de todo tipo				
31	Mi familia ve bien que yo participe socialmente, aunque este menos tiempo en casa				
32	Creo que es importante que las mujeres tengan ingresos económicos propios				
33	La responsabilidad nos lleva a ser líderes				
34	Disfruto cuando soy única y diferente				



## CUESTIONARIO 2

### Test de liderazgo emprendedor

1=Nada eficaz 2=Muy poco eficaz 3=Algo eficaz 4=Moderada-mente 5=Bastante eficaz 6=Muy eficaz 7=totalmente eficaz

N °	Ítems	1	2	3	4	5	6	7
1	Crear productos que satisfagan las necesidades no cubiertas de los consumidores							
2	Crear un ambiente de trabajo donde los miembros de tu equipo se sientan libres para expresar ideas creativas.							
3	Desarrollar una visión que inspire a los otros en el apoyo de un nuevo proyecto empresarial.							
4	Ser flexible ante los cambios internos y externos del entorno.							
5	Recibir el feedback del proyecto de los clientes y hacer los cambios necesarios.							
6	Crear un ambiente de trabajo que ofrezca oportunidades para tener mayor autonomía y autoridad.							
7	Demostrar sintonía entre un proyecto y los objetivos financieros y estratégicos de la organización.							
8	Dirigir con creatividad y resolver problemas.							
9	Establecer un enfoque de colaboración y de trabajo en equipo para llevar a cabo un nuevo proyecto							
10	Gestionar áreas críticas de riesgo con las personas que toman las decisiones clave.							
11	Calcular potenciales ingresos para un nuevo producto o servicio.							
12	Animar a la gente a tomar la iniciativa y a asumir responsabilidades de sus ideas y decisiones, independientemente del							

	resultado							
13	Trabajar productivamente bajo continuo estrés, presión y conflicto.							
14	Vender la idea a múltiples niveles de la dirección.							
15	. Fomentar el apoyo a otros.							
16	Estudio previo de los canales de distribución para garantizar el momento anterior al lanzamiento un nuevo proyecto							
17	Validar las estimaciones financieras a través de la fuerza de ventas y las encuestas realizadas a clientes							
18	Mantener claro el objetivo para llegar a la meta final.							
19	Alentar al equipo para que establezca objetivos razonables							
20	Comunicar internamente un nuevo proyecto a los principales accionistas.							
21	Generar la percepción de éxito en las primeras etapas de un nuevo proyecto							
22	Cultivar la relación con un cliente estratégico que se identifique con tu visión de negocio							
23	Presionar a la alta dirección para obtener recursos adicionales para conseguir que se realice un nuevo proyecto. D							
24	Crear la percepción de éxito temprano conforme a un proyecto adquiere fuerza.							
25	Presentar ideas controvertidas o no convencionales a los que toman las decisiones para que las consideren.							
26	Celebrar los éxitos de tu equipo con recompensas significativa, individuales y/ o colectivas							

## **FICHA TÉCNICA PARA EL INSTRUMENTO**

### **I. Datos importantes:**

Denominación	:	CUESTIONARIO
Tipo de instrumento	:	ESCALAMIENTO TIPO LIKERT
Institución	:	ASOC, DE MUJERES ARTESANAS DE SULLANA
Fecha de aplicación	:	20/JUNIO/2020
Autor	:	Br. CECILIA MADRID VILLARREYES
Medición	:	LIDERAZGO EMPRESARIAL Y EMPODERAMIENTO DE LA MUJER
Administración	:	TRABAJADORES DE LA ASOCIACIÓN.
Forma de aplicación	:	INDIVIDUAL

**II Objetivo:** Determinar la relación existente entre el Liderazgo Empresarial y el Empoderamiento de la mujer .

**III Usuarios:** Se obtuvo información de trabajadoras de la Asociación de Mujeres artesanas del Distrito de Sullana.

### **IV. Características y modo de aplicación:**

1º El presente instrumento (Test) está estructurado en base a 49 y 28 ítems, distribuidos entre las dimensiones: para Liderazgo Empresarial

a.-Desarrollar y lanzar nuevos productos,

- b.-Crear un entorno innovador
- c.- Definir los objetivos principales
- d.- Afrontar retos inesperados
- e.-Crear y dirigir equipos
- f.- Desarrollar conducta estratégica autónomo
- g.- Liderar a otros.

Y en cuanto al Empoderamiento de la Mujer, tenemos las siguientes dimensiones:

- a.-Participación.
- b.- Temeridad.
- c.-Influencias Externas.
- d.-Independencia
- e.-Igualdad
- f.-Satisfacción Social
- g.- Seguridad.

2º El instrumento fue aplicado individualmente a cada integrante de la población en estudio, bajo responsabilidad del investigador, se procuró recoger información objetiva.

3º Su aplicación tuvo como duración de 20 minutos aproximadamente, y los materiales que se emplearon fueron: el cuestionario, un borrador y lápiz.

## V. Estructura:

Variables		
V <sub>1</sub> : Liderazgo Empresarial	V <sub>2</sub> : Empoderamiento de la Mujer	
Dimensiones		
Desarrollar y lanzar nuevos productos,	Participación	
Crear un entorno innovador	Temeridad	
Definir los objetivos principales	Influencia Externa	
Afrontar retos inesperados	Independencia	
Crear y dirigir equipos.	Igualdad	
Crear un entorno innovador	Facultad decisoria	
Definir los objetivos principales	Facultad coactiva	

Fuente: Tabla elaborada por el investigador.

## VI.- BAREMO.

BAREMO AGRUPADO					
V1: 26 Preguntas			V2: 34 preguntas		
NIVEL	Rango	CATEGORIA	Nivel	RANGO	CATEGORIA
ALTO	53 - 78	78	ALTO	69 - 102	
MEDIO	27 - 52	52	MEDIO	35 - 68	
BAJO	1-26	26	BAJO	1-34	
1era dimension( 3 preg)			1era dimension( 4 preg)		
Nivel	Categoria	Rango	Nivel	Categoria	Rango

ALTO	9	7-9	ALTO	12	9-12
MEDIO	6	4-6	MEDIO	8	5-8
BAJO	3	1-3	BAJO	4	1-4
2da dimension( 3 preg)			2da dimension (5 preg)		
Nivel	Categoria	Rango	Nivel	Categoria	Rango
ALTO	6	5-6	ALTO	15	11-15
MEDIO	4	3-4	MEDIO	10	6-10
BAJO	2	1-2	BAJO	5	1-5
3ra dimension ( 4 preg)			3ra dimension (5 preg)		
Nivel	Categoria	Rango	Nivel	Categoria	Rango
ALTO	8	6-8	ALTO	15	11-15
MEDIO	5	3-5	MEDIO	10	6-10
BAJO	2	1-2	BAJO	5	1-5
4ta dimension ( 4 preg)			4ta dimension (5 preg)		
Nivel	Categoria	Rango	Nivel	Categoria	Rango
ALTO	8	6-8	ALTO	15	11-15
MEDIO	5	3-5	MEDIO	10	6-10
BAJO	2	1-2	BAJO	5	1-5
5ta dimension ( 4 preg)			5ta dimension (5 preg)		
Nivel	Categoria	Rango	Nivel	Categoria	Rango
ALTO	8	6-8	ALTO	15	11-15
MEDIO	5	3-5	MEDIO	10	6-10
BAJO	2	1-2	BAJO	5	1-5
6ta dimension ( 4 preg)			6ta dimension (5 preg)		
Nivel	Categoria	Rango	Nivel	Categoria	Rango
ALTO	8	6-8	ALTO	15	11-15
MEDIO	5	3-5	MEDIO	10	6-10
BAJO	2	1-2	BAJO	5	1-5
7ma dimension ( 4 preg)			7ma dimension (5 preg)		
Nivel	Categoria	Rango	Nivel	Categoria	Rango
ALTO	8	6-8	ALTO	15	11-15

MEDIO	5	3-5	MEDIO	10	6-10
BAJO	2	1-2	BAJO	5	1-5

# **BAREMO GENERAL**

V1: 26 preguntas			V2: 34 preguntas		
Nivel	RANGO	CATEGORIA	Nivel	RANGO	CATEGORIA
<b>TOTALMENTE</b>			<b>TOTAL DE</b>		
<b>EFICAZ</b>	157 - 182	182	<b>ACUERDO</b>	103 -136	136
<b>MUY EFICAZ</b>	131 - 156	156	<b>ACUERDO</b>	69 -102	102
<b>BASTANTE EFICAZ</b>	105 - 130	130	<b>DESACERDO</b>	35- 68	68
			<b>TOTAL</b>		
<b>MODERADAMENTE</b>	79 - 104	104	<b>DESACUERDO</b>	1 -34	34
<b>ALGO EFICAZ</b>	53 - 78	78	<b>1era dimension Praticp. (8 preg)</b>		
<b>MUY POCO EFICAZ</b>	27 -52	52	Nivel	Categria	Rango
<b>NADA EFICAZ</b>	1-26	26	<b>TOTAL DE</b>		
<b>1era dimension Desarrollar (6preg)</b>			<b>ACUERDO</b>	32	25-32
Nivel	Categoria	Rango	<b>ACUERDO</b>	24	17-24
<b>TOTALMENTE</b>			<b>DESACERDO</b>	16	9-16
<b>EFICAZ</b>	42	37-42	<b>TOTAL</b>		
<b>MUY EFICAZ</b>	36	31-36	<b>DESACUERDO</b>	8	1-8
<b>BASTANTE EFICAZ</b>	30	25-30	<b>2da dimension Temeridad (6 preg)</b>		
			Nivel	Categria	Rango
<b>MODERADAMENTE</b>	24	19-24	<b>TOTAL DE</b>		
<b>ALGO</b>			<b>ACUERDO</b>	36	25-36
<b>EFICAZ</b>	18	13-18	<b>ACUERDO</b>	24	13-24
<b>MUY POCO EFICAZ</b>	12	7-12	<b>DESACERDO</b>	12	7-12
<b>NADA EFICAZ</b>	6	1-6	<b>TOTAL</b>		
<b>1era dimension Innovador (4 preg)</b>			<b>DESACUERDO</b>	6	1-6
			<b>3era dimension Influen. Exter( 4preg)</b>		

Nivel	Categoria	Rango	Nivel	Categoria	Rango
TOTALMENTE			TOTAL DE		
EFICAZ	28	25-28	ACUERDO	16	13-16
MUY EFICAZ	24	21-24	ACUERDO	13	9-13
BASTANTE EFICAZ	20	17-20	DESACERDO	8	5-8
			TOTAL		
MODERADAMENTE	16	13-16	DESACUERDO	4	1-4
ALGO					
EFICAZ	12	9-12	4ta dimension Independencia( 4preg)		
MUY POCO EFICAZ	8	5-8	Nivel	Categoria	Rango
NADA EFICAZ	4	1-4	TOTAL DE		
1era dimension Definir Obj. Princi. (3preg)			ACUERDO	16	14-16
Nivel	Categoria	Rango	ACUERDO	13	9-13
TOTALMENTE			DESACERDO	8	5-8
EFICAZ	21	19-21	TOTAL		
			DESACUERDO	4	1-4
MUY EFICAZ	18	16-18			
BASTANTE EFICAZ	15	13-15	5ta dimension Igualdad (4preg)		
			Nivel	Categoria	Rango
MODERADAMENTE	12	10-12	TOTAL DE		
ALGO			ACUERDO	16	14-16
EFICAZ	9	7-9	ACUERDO	13	9-13
MUY POCO EFICAZ	6	4-6	DESACERDO	8	5-8
NADA EFICAZ	3	1-3	TOTAL		
1era dimension Afrotar Retos (3 preg)			DESACUERDO	4	1-4
Nivel	Categoria	Rango	6ta dimension Satisfacc. Social(4preg)		
TOTALMENTE			Nivel	Categoria	Rango
EFICAZ	21	19-21	TOTAL DE		
MUY EFICAZ	18	16-18	ACUERDO	16	14-16
			ACUERDO	13	9-13



BASTANTE EFICAZ	15	13-15	DESACERDO	8	5-8
MODERADAMENTE	12	10-12	TOTAL		
ALGO			DESACUERDO	4	1-4
EFICAZ	9	7-9	7ma dimension Seguridad (4preg)		
MUY POCO EFICAZ	6	4-6	Nivel	Categria	Rango
NADA EFICAZ	3	1-3	TOTAL DE		
1era dimension Crear y Digir Equipos(3preg)			ACUERDO	16	14-16
Nivel	Categoria	Rango	ACUERDO	13	9-13
TOTALMENTE			DESACERDO	8	5-8
EFICAZ	21	19-21	TOTAL		
MUY EFICAZ	18	16-18	DESACUERDO	4	1-4
BASTANTE EFICAZ	15	13-15			
MODERADAMENTE	12	10-12			
ALGO					
EFICAZ	9	7-9			
MUY POCO EFICAZ	6	4-6			
NADA EFICAZ	3	1-3			
1era dimension Desarrollar Coductas (5 preg)					
Nivel	Categoria	Rango			
TOTALMENTE					
EFICAZ	35	31-35			
MUY EFICAZ	30	26-30			
BASTANTE EFICAZ	25	21-25			
MODERADAMENTE	20	16-20			
ALGO					
EFICAZ	15	11-15			
MUY POCO EFICAZ	10	6-10			
NADA EFICAZ	5	1-5			

<b>1era dimension Liderar a Otros(2 preg)</b>		
<b>Nivel</b>	<b>Categoria</b>	<b>Rango</b>
<b>TOTALMENTE</b>		
<b>EFICAZ</b>	<b>14</b>	<b>13-14</b>
<b>MUY EFICAZ</b>	<b>12</b>	<b>11-12</b>
<b>BASTANTE EFICAZ</b>	<b>10</b>	<b>9-10</b>
<b>MODERADAMENTE</b>	<b>8</b>	<b>7-8</b>
<b>ALGO EFICAZ</b>	<b>6</b>	<b>5-6</b>
<b>MUY POCO EFICAZ</b>	<b>4</b>	<b>3-4</b>
<b>NADA EFICAZ</b>	<b>2</b>	<b>1-2</b>

## **VII. Confiabilidad.**

Se valoró utilizando la prueba estadística Alfa de Cronbach, arrojando para el instrumento de Liderazgo Empresarial la estadística de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,776 y para el instrumento de Empoderamiento de la estadística de confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0,814.

## VALIDACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

Variable 1

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre Liderazgo Empresarial.

**OBJETIVO:** Proponer un programa de liderazgo empresarial para ayudar a la mujer artesana de la provincia de Sullana, Piura.

**DIRIGIDO A:** Las mujeres trabajadoras de la Asociación de Mujeres artesanas de Sullana – Piura.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** *PANDO EXCURRA VARGAS*

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** *Dr. En Educación*

**VALORACIÓN:**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
X			

  
D.N.I. 03854711

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre Empoderamiento de la Mujer.

**OBJETIVO:** Determinar que la mujer artesanal aún carece de empoderamiento a pesar de su fuerza para sobresalir.


**DIRIGIDO A:** Las mujeres trabajadoras de la Asociación de Mujeres artesanas de Sullana – Piura.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** PANDU EZCURRA TATIANA

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Dr. En Educación

**VALORACIÓN:**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
X			

  
D.N.S. 03854754

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO 2

### MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre Liderazgo Empresarial.

**OBJETIVO:** Proponer un programa de liderazgo empresarial para ayudar a la mujer artesana de la provincia de Sullana, Piura.

**DIRIGIDO A:** Las mujeres trabajadoras de la Asociación de Mujeres artesanas de Sullana – Piura.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

VILLANUEVA BUTRÓN, JOSÉ FELIPE

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**

MAESTRO

**VALORACIÓN:**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
X			



MAG. JOSÉ FELIPE VILLANUEVA BUTRÓN  
DNI 02870063

## MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre Empoderamiento de la Mujer.

**OBJETIVO:** Determinar que la mujer artesanal aún carece de empoderamiento a pesar de su fuerza para sobresalir.

**DIRIGIDO A:** Las mujeres trabajadoras de la Asociación de Mujeres artesanas de Sullana – Piura.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**  
VILLANUEVA BUTRÓN JOSÉ FELIPE

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:**  
MAESTRO

**VALORACIÓN:**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
X			



MAG. JOSÉ FELIPE VILLANUEVA BUTRÓN  
DNI 02870083

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre Liderazgo Empresarial.

**OBJETIVO:** Proponer un programa de liderazgo empresarial para ayudar a la mujer artesana de la provincia de Sullana, Piura.

**DIRIGIDO A:** Las mujeres trabajadoras de la Asociación de Mujeres artesanas de Sullana – Piura.

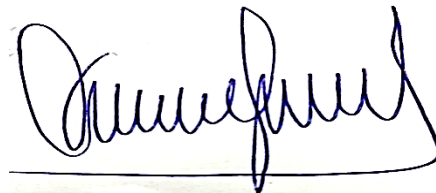
**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:**

**DANTE FAILOC PISCOYA**

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Dr. Gestión Pública, MG en Gestión Pública, Abogado y Contador Público .

**VALORACIÓN:**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
X			



---

**Dr. Dante Failoc Piscoya**

## VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

**NOMBRE DEL INSTRUMENTO:** Cuestionario sobre Empoderamiento de la Mujer.

**OBJETIVO:** Determinar que la mujer artesanal aún carece de empoderamiento a pesar de su fuerza para sobresalir.

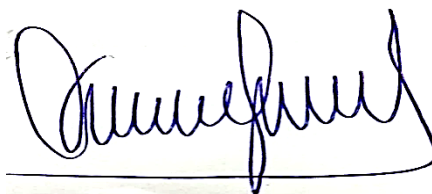
**DIRIGIDO A:** Las mujeres trabajadoras de la Asociación de Mujeres artesanas de Sullana – Piura.

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR:** Dante Failoc Piscoya.

**GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR:** Gestión Pública, MG en Gestión Pública, Abogado y Contador Público .

**VALORACIÓN:**

Muy Bueno	Bueno	Regular	Deficiente
X			



---

**Dr. Dante Failoc Piscoya**



## CONFIABILIDAD DE LOS INSTRUMENTOS : V1.LIDERAZGO EMPRESARIAL.

### Fiabilidad

### Escala: ALL VARIABLES

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,776	26

#### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se	Varianza de escala si el elemento se	Correlación total de elementos	Alfa de Cronbach si el elemento se ha
--	-----------------------------------	--------------------------------------	--------------------------------	---------------------------------------

p1	74,33	191,402	,369	,765
p2	74,33	201,816	,186	,775
p3	73,87	206,602	,049	,782
p4	74,03	198,585	,248	,772
p5	73,63	194,171	,381	,765
p6	73,57	197,357	,266	,771
p7	74,13	207,292	,036	,782
p8	73,77	206,530	,038	,784
p9	73,73	190,340	,494	,760
p10	74,23	194,392	,364	,766
p11	74,23	189,426	,435	,762
p12	74,17	187,178	,515	,757
p13	74,00	196,759	,292	,770
p14	74,27	189,651	,513	,759
p15	74,27	197,099	,277	,771
p16	74,17	195,316	,362	,766
p17	73,90	199,334	,262	,771
p18	73,90	194,921	,380	,766
p19	74,23	201,013	,141	,779
p20	74,27	196,961	,317	,769
p21	74,10	192,300	,367	,766
p22	74,00	196,966	,334	,768
p23	73,97	197,895	,242	,773
p24	74,00	192,345	,337	,767
p25	74,27	192,823	,372	,765
p26	73,63	193,137	,316	,769

## VARIABLE 2: EMPODERAMIENTO DE LA MUJER .

### ➔ Fiabilidad

#### Escala: ALL VARIABLES

##### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	30	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	30	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

##### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	34

##### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
p1	69,33	114,092	,236	,811
p2	69,57	115,978	,130	,815
p3	70,40	111,421	,327	,808
p4	70,27	109,651	,413	,805
p5	70,60	116,041	,132	,815
p6	70,53	116,120	,127	,815
p7	70,40	115,352	,151	,815
p8	70,50	113,776	,253	,811
p9	70,67	113,471	,283	,810